Σχέδιο νόμου

«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 – Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις»

Όπως κατατέθηκε στη Βουλή, με επισήμανση των αλλαγών

Επιμέλεια: Δημήτριος Κ. Βασιλείου, Δικηγόρος

Αθήνα, 24-6-2026

Πίνακας περιεχομένων

Ι. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ - Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης 7

1. Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; 7

2. Γιατί αποτελεί πρόβλημα; 8

3. Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; 9

8. Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; 9

ΙΙ. ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ (με επισήμανση των αλλαγών) 11

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ 11

Άρθρο 1 Σκοπός 11

Άρθρο 2 Αντικείμενο 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΚΟΠΟΥ, ΠΕΔΙΟΥ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΩΝ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β' ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Ι ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ Β' ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΕΡΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 12

Άρθρο 3 Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 12

Άρθρο 4 Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 13

Άρθρο 5 Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 15

Άρθρο 6 Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων – Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 19

Άρθρο 7 Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ 21

Άρθρο 8 Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 21

Άρθρο 9 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης –

Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....26

Άρθρο 10 Δικαίωμα πληροφόρησης – Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....28

Άρθρο 11 Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων – Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....31

Άρθρο 12 Κοινή αξιολόγηση αμοιβών – Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....36

Άρθρο 13 Προστασία δεδομένων – Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....39

Άρθρο 14 Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)....40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ 42

Άρθρο 15 Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 42

Άρθρο 16 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης – Έναρξη παραγραφής - Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....44

Άρθρο 17 Άλλα μέσα έννομης προστασίας – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 48

Άρθρο 18 Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης – Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία – Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 50

Άρθρο 19 Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014 (τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)54

Άρθρο 20 Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση – Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....56

Άρθρο 21 Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης – Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....56

Άρθρο 22 Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003 (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....58

Άρθρο 23 Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 60

Άρθρο 24 Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....61

Άρθρο 25 Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 62

Άρθρο 26 Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας – Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 2 άρθρου 28 και παρ. 1 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970).....63

Άρθρο 27 Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου 65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄ ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ 67

Άρθρο 28 Στατιστικά στοιχεία (άρθρο 31 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 67

Άρθρο 29 Διάδοση πληροφοριών (άρθρο 32 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) 69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....69

Άρθρο 30 Μεταβατικές διατάξεις.....69

Άρθρο 31 Εξουσιοδοτικές διατάξεις – Προσθήκη άρθρων 57Α και 576Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και άρθρου 10Α στον ν. 3094/2003 70

ΜΕΡΟΣ Β' ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.....72

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ 72

Άρθρο 32 Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 72

Άρθρο 33 Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ – Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.....76

Άρθρο 34 Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.....77

Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου ..78

Άρθρο 36 Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 81

Άρθρο 37 Λειτουργία επιχειρήσεων με συνεχή παραγωγική διαδικασία - Προσθήκη περ. λ) έως λστ) στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου 82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.) 86

Άρθρο 38 Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης 86

Άρθρο 39 Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022....88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ 89

Άρθρο 40 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών 89

Άρθρο 41 Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012.....93

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ

ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ 94

Άρθρο 42 Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων – Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023 94

Άρθρο 43 Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη 95

Άρθρο 44 Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022 96

Άρθρο 45 Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026 97

Άρθρο 46 Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021 98

ΜΕΡΟΣ Γ' ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 99

Άρθρο 47 Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων – Προσθήκη Κεφαλαίου ΣΤ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020 99

ΜΕΡΟΣ Δ' ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ 101

Άρθρο 48 Έναρξη ισχύος 101

Ι. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ - Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης

1. Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;

Μέρος Α΄

Η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132) και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου, εντάσσονται στο ενωσιακό πλαίσιο αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και ανταποκρίνονται στη διαχρονική αδυναμία πλήρους εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, παρά τη θεμελίωσή της ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957), στην οποία η Ελλάδα προσχώρησε με τη Συνθήκη Προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, που κυρώθηκε με τον ν. 945/1979 (Α΄ 170).

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (L 204), αλλά και με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Παρά την ύπαρξη του σχετικού προστατευτικού πλαισίου, από τα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υφίσταται ακόμη μισθολογικό χάσμα και οι γυναίκες υστερούν και ως προς τις αμοιβές και ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης και ως προς τα ποσοστά απασχόλησης. Η έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου παραμένουν απαρατήρητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν.

Ως εκ τούτου, απαιτούνται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές, ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, και να δοθεί η δυνατότητα στα θύματα διακρίσεων να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή.

Για τους λόγους αυτούς, εκδόθηκε η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Σκοπός της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου πλαισίου και να επιτύχουν

την πραγματική εφαρμογή των δικαιωμάτων που καθιερώνει από μακρού το ενωσιακό δίκαιο για την ισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις εισάγουν διαδικασίες, μεθοδολογία και μηχανισμούς επιβολής, ώστε οι κανόνες του ενωσιακού και εθνικού δικαίου για ίση μισθολογική μεταχείριση των φύλων να γίνουν πράξη.

Συγκεκριμένα, οι νέες ρυθμίσεις διαρθρώνονται γύρω από δύο άξονες: αφενός, την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας, προκειμένου οι εργαζόμενοι και, κατά περίπτωση, οι αιτούντες

απασχόληση να έχουν πρόσβαση σε συγκρίσιμα και αξιόπιστα στοιχεία για τις αμοιβές τους, και αφετέρου, τη διεύρυνση και την ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και της αποκατάστασης των θιγόμενων εργαζομένων.

Μέρος Β΄

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν ζητήματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που αφορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, τα δικαιώματα των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, και τους εποπτευόμενους φορείς, όπως η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) και η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.».

2. Γιατί αποτελεί πρόβλημα;

Μέρος Α΄

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντανακλά και αναπαράγει βαθύτερες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες. Οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα και ο οριζόντιος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας, όπου οι γυναίκες συγκεντρώνονται συχνότερα σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους και θέσεις εργασίας.

Παράλληλα, η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας, αλλά και οι άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, λειτουργούν ως διαρθρωτικά εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ποιοτικές θέσεις εργασίας και σε ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Επιπλέον, οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα σε άτυπες ή ευέλικτες μορφές εργασίας, οι οποίες συνδέονται με χαμηλότερες αποδοχές, λιγότερες παροχές και μικρότερη εργασιακή σταθερότητα. Ταυτόχρονα, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και υψηλών απολαβών, γεγονός που περιορίζει τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και οικονομικής ενδυνάμωσης.

Οι συνέπειες του μισθολογικού χάσματος δεν περιορίζονται μόνο στο παρόν εισόδημα, αλλά επεκτείνονται και μακροπρόθεσμα, επηρεάζοντας τη θεμελίωση και το ύψος των συντάξεων, καθώς και τη συνολική οικονομική ασφάλεια των γυναικών.

Συνεπώς, το μισθολογικό χάσμα δεν αποτελεί απλώς ένα ζήτημα διαφορών στις αμοιβές, αλλά ένα σύνθετο κοινωνικό πρόβλημα που επηρεάζει την ισότητα των φύλων, την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και τη συνολική κοινωνική δικαιοσύνη.

Μέρος Β΄

Η υφιστάμενη κατάσταση αποτελεί πρόβλημα, καθώς δημιουργεί δυσχέρειες στην αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, επιβαρύνει τη λειτουργία των εποπτευόμενων φορέων και ενδέχεται να προκαλεί καθυστερήσεις, διοικητικές ασάφειες και μειωμένη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των ασφαλισμένων.

Παράλληλα, ανακύπτει ανάγκη εκσυγχρονισμού και προσαρμογής του θεσμικού πλαισίου στις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και διοικητικές απαιτήσεις, ώστε να διασφαλίζεται η

εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

3. Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;

Μέρος Α΄

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα, τους αιτούντες απασχόληση, καθώς και τις ανεξάρτητες αρχές «Συνήγορος του Πολίτη», «Επιθεώρηση Εργασίας» και «Εθνική Αρχή Διαφάνειας».

Μέρος Β΄

Το Κεφάλαιο Α΄ του Μέρους Β΄ αφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και στις οργανώσεις εργοδοτών, σε εργαζομένους που προσφεύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας, στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», σε εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή και σε διευθύνοντες υπαλλήλους.

Το Κεφάλαιο Β΄ του Μέρους Β΄ αφορά στη Δ.ΥΠ.Α. και στις Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δ.ΥΠ.Α..

Το Κεφάλαιο Γ΄ του Μέρους Β΄ αφορά στους νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλευτών, οδηγούς και βοηθούς ασθενοφόρων και διασώστες, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και στα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης.

Το Κεφάλαιο Δ΄ του Μέρους Β΄ αφορά στα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, στον e-Ε.Φ.Κ.Α., στην «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.).

8. Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;

i) βραχυπρόθεσμοι:

Μέρος Α΄

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής δια-

φάνειας και μηχανισμών επιβολής και η θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων προκειμένου να ενισχυθούν η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής»), η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ, και η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

Μέρος Β΄

Μέρος Β΄

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην άμεση αντιμετώπιση ειδικότερων ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που αφορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, στα δικαιώματα των εργαζομένων και των ασφαλισμένων και στους εποπτευόμενους φορείς. ii) μακροπρόθεσμοι:

ii) μακροπρόθεσμοι:

Μέρος Α΄

Μέρος Α΄

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και στη δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας.

Μέρος Β΄

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ορθότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας, στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, καθώς και στη βελτίωση της λειτουργίας του ασφαλιστικού συστήματος και των εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΙΙ. ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ (με επισήμανση των αλλαγών)

ΜΕΡΟΣ Α΄
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1
Σκοπός

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132), η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία, η δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας, η διεύρυνση και η ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και, ιδίως, η πρόσβαση σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και η αποκατάσταση των θιγόμενων εργαζομένων.

Άρθρο 2
Αντικείμενο

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

α) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων,

β) η ρύθμιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη, κατά τη διάρκεια και μετά από τη λήξη της απασχόλησης,

γ) η ρύθμιση του δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων σε μισθολογικές πληροφορίες,

δ) η θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων,

ε) η κοινή αξιολόγηση αμοιβών της επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων,

στ) η ενίσχυση του σταθερού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, και μέσω της ενίσχυσης του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.

ζ) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης,

η) ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής και

θ) η ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΚΟΠΟΥ, ΠΕΔΙΟΥ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΩΝ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β' ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Ι ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ Β' ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΕΡΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 3
Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται ο σκοπός του οικείου Κεφαλαίου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Συγκεκριμένα, συμπληρώνεται το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Στο άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 1 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του σκοπού του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, μετά από τις λέξεις «του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», προστίθενται οι λέξεις «, και να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής» και το άρθρο 34 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 34
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»),

β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από

τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, και να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.»

Άρθρο 4
Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, περί του πεδίου εφαρμογής. Οι διατάξεις που ενσωματώνουν τις νέες υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, κατά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν υπόψη τους τα κριτήρια της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.) για την έννοια του «εργαζομένου», προκειμένου να προσδιορίσουν ποια πρόσωπα θεωρούνται ως «εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας» για τους σκοπούς της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 18, η οποία περιλαμβάνει έναν κατάλογο περιπτώσεων εργαζομένων με μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα (οικιακοί εργαζόμενοι, κατά παραγγελία εργαζόμενοι, εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, εργαζόμενοι βάσει δελτίου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ασκούμενοι και μαθητευόμενοι), υπό τον όρο ότι πληρούν τα κριτήρια της έννοιας του «εργαζομένου», όπως διαμορφώνονται από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.. Η έννοια του «εργαζομένου» στο ενωσιακό δίκαιο είναι αυτόνομη και ερμηνεύεται ενιαία από το Δ.Ε.Ε.. Η κλασική διατύπωση προέρχεται από την υπόθεση Lawrie-Blum (C-66/85, σκέψη 17): «εργαζόμενος» είναι κάθε

πρόσωπο που, για ορισμένο χρόνο, παρέχει υπηρεσίες, υπό την καθοδήγηση άλλου προσώπου, έναντι αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, ρητά περιλαμβάνονται στην έννοια του «εργαζομένου» οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως διευκρινίζεται στην αιτιολογική σκέψη 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Οι ψευδοαυτοπασχολούμενοι εμπίπτουν, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας

(ΕΕ) 2023/970, εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη σχέσης εργασίας με βάση τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας και όχι τον νομικό χαρακτηρισμό τον οποίο τα ίδια τα μέρη προσδίδουν στη μεταξύ τους σχέση, όπως άλλωστε παγίως δέχεται όχι μόνο η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Το Δ.Ε.Ε. έχει, επίσης, διευκρινίσει ότι και μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων μπορούν, υπό ορισμένες συνθήκες, να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι εφόσον, με βάση τα πραγματολογικά στοιχεία της σχέσης, ασκούν καθήκοντα υπό την καθοδήγηση ή τον έλεγχο του νομικού προσώπου έναντι αμοιβής και δέχονται περιορισμούς στην αυτονομία τους (C-232/09, Danosa). Αντιθέτως, οι γνήσια αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και άρα και του παρόντος νόμου, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια.

Ο ορισμός του «εργαζομένου» εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης εργασίας ως δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καταλαμβάνοντας και τους δημοσίους υπαλλήλους. Η προσέγγιση αυτή έχει επιβεβαιωθεί και σε άλλες αποφάσεις που αφορούν προσωπικό του δημοσίου, όπως στις αποφάσεις Sotgiu (C-152/73) για υπάλληλο ταχυδρομείου, O'Brien (C-393/10) για δικαστές, Del Cerro Alonso (C-307/05) για εργαζόμενους στη δημόσια υγεία και Scattolon (C-108/10) για προσωπικό εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη ορίζει ότι ο δημόσιος τομέας, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και οι ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181) εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου. Ωστόσο, οι μισθολογικού χαρακτήρα ρυθμίσεις για τον δημόσιο τομέα δεν επιτρέπεται, κατά νόμο, να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για τον λόγο αυτό δεν είναι επιτρεπτή η διαμόρφωση των κριτηρίων, επί των οποίων βασίζεται η διαμόρφωση των μισθολογικών δομών στο δημόσιο τομέα, κατόπιν συμφωνίας εργοδοτών του δημοσίου τομέα με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, οι υπό ψήφιση μισθολογικές διατάξεις για τον δημόσιο τομέα διέρχονται της διαδικασίας της δημόσιας διαβούλευσης, στην οποία έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλοι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και όλοι οι εκπρόσωποί τους, οι δε τελευταίοι δύναται να συμμετάσχουν στην ακρόαση φορέων κατά την επεξεργασία μισθολογικών νομοσχεδίων στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής.

Από την παραπάνω ρύθμιση καταλαμβάνονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) και ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.), το πάσης φύσεως προσωπικό σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς (Δ.Ε.Κ.Ο.) και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι δημόσιοι λειτουργοί που υπάγονται σε ειδικά μισθολόγια, όπως δικαστές, στελέχη ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας, μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) και διπλωμάτες.

Η παρ. 3 επεκτείνει την εφαρμογή των ρυθμίσεων για μισθολογική διαφάνεια πριν από την πρόσληψη (pre-contractual transparency) σε πρόσωπα που αιτούνται απασχόλησης, κατ' εφαρμογή των άρθρων 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και της αιτιολογικής της σκέψης 19.

Η προσυμβατική διαφάνεια θεωρείται κρίσιμος μοχλός πρόληψης μισθολογικών ανισοτήτων και, συνεπώς, πρέπει να καλύπτει τους υποψήφιους και τις υποψήφιες χωρίς αδικαιολόγητους αποκλεισμούς.

Στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 17 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) η μόνη παράγραφος αριθμείται ως παρ. 1, β) προστίθενται παρ. 2 και 3, και το άρθρο 47 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 47
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

2. Τα άρθρα 37, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ εφαρμόζονται στο σύνολο των εργοδοτών και των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα, καθώς και στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α΄ 143), στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005 (Α΄ 314), καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α΄ 181), πλην της περ. β΄ της παρ. 3 του άρθρου 37, η οποία δεν εφαρμόζεται στους εργοδότες και εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται ανωτέρω και νοείται εφεξής στο παρόν Κεφάλαιο.

3. Το άρθρο 41 εφαρμόζεται στα πρόσωπα που αιτούνται απασχόληση.»

Άρθρο 5
Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 35 του

Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν οι ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:

α) Οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, των περ. α) και β) αντίστοιχα, διατηρούνται ως έχουν, δεδομένου ότι είναι

πληρέστεροι και πιο προστατευτικοί από τους αντίστοιχους ορισμούς της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

β) Στις περ. γ) και δ), συμπληρώνονται οι ορισμοί της «παρενόχλησης» και της «σεξουαλικής παρενόχλησης», διορθώνοντας υφιστάμενα ελλείμματα.

γ) Στην περ. ε), αντικαθίσταται η έννοια της αμοιβής, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Η «αμοιβή» περιλαμβάνει ιδίως, βασικό μισθό, επιδόματα, συμπληρωματικές ή μεταβλητές αποδοχές, οικειοθελείς παροχές, αποζημιώσεις για μετακίνηση εκτός έδρας και εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα. Για τον σκοπό της λήψης των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας των άρθρων 37, 56Α, 56Β και 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο όρος «αμοιβή» νοείται ως τα στοιχεία που συγκροτούν τις ακαθάριστες αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά την περίοδο αναφοράς. Στις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που υποβάλλουν οι εργοδότες δεν περιλαμβάνονται οι καταβαλλόμενες σε πρώην εργαζόμενους επαγγελματικές συντάξεις και οι αποζημιώσεις για τη λύση της σχέσης εργασίας, ενώ οι εργοδοτικές εισφορές που αφορούν ενεργούς εργαζόμενους περιλαμβάνονται όταν συνιστούν μέρος της τρέχουσας αμοιβής.

Η έννοια της «αμοιβής» έχει ιδιαίτερη σημασία και αποτελεί κεντρικό άξονα τόσο της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσο και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας. Η νομολογία του Δ.Ε.Ε. έχει κατ' επανάληψη αναδείξει το ευρύ περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής» στο ενωσιακό δίκαιο. Έχει κριθεί ότι σε αυτήν εμπίπτουν όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και συμπληρωματικές παροχές, επιδόματα, πριμ, πρόσθετες αποδοχές για υπερωριακή εργασία (Elsner, C-285/02), επιδόματα ασθενείας (Rinner, C-171/88), αποδοχές κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας (Gillespie, C-342/93), καθώς και παροχές στο πλαίσιο επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων (Barber, C-262/88, Bilka C-170/84). Αντιθέτως, παροχές που απορρέουν από γενικά υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν ως μηχανισμοί του κράτους εξαιρούνται από την έννοια της αμοιβής (Defrenne I, C- 80/70).

δ) Στην περ. ζ) εισάγεται η έννοια των διατομεακών διακρίσεων για πρώτη φορά ρητά στο εθνικό δίκαιο. Βάσει του ορισμού που υιοθετεί το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, η διατομεακότητα λειτουργεί ως αναλυτικό εργαλείο για την κατανόηση και αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους το φύλο αλληλεπιδρά με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντας ιδιαίτερες μορφές διάκρισης. Διατομεακή διάκριση υφίσταται όταν δύο (2) ή περισσότεροι λόγοι διάκρισης δρουν ταυτόχρονα και αλληλένδετα, δημιουργώντας νέες, διακριτές μορφές ανισότητας.

ε) Στις περ. η) έως ιστ), ενσωματώνονται οι λοιποί ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Οι ορισμοί των εννοιών «διατομεακή διάκριση», «επίπεδο αμοιβής», «μισθολογικό χάσμα των φύλων», «διάμεσο επίπεδο αμοιβής», «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων» και «μισθολογικό τεταρτημοριακό κλιμάκιο» εισάγονται το πρώτον στο ελληνικό δίκαιο για να καταστούν εφικτοί οι συγκρίσιμοι δείκτες και η στατιστική παρακολούθηση των διαφορών των αμοιβών, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι δείκτες αυτοί αποτελούν εργαλεία εντοπισμού ενδεχόμενων ανισοτήτων λόγω φύλου και λειτουργούν ως βάση για διορθωτικά μέτρα τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, οργανισμού ή οργανωτικής μονάδας όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Ο ορισμός της «εργασίας ίσης αξίας» εισάγεται, επίσης, για πρώτη φορά, ώστε να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η ουδετερότητα των συγκρίσεων.

Αντίστοιχα, η έννοια «κατηγορία εργαζομένων» ορίζεται το πρώτον με τρόπο ώστε να επιτρέπει την ομαδοποίηση εργαζομένων με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια.

Περαιτέρω, προστίθεται περ. ιστ) με την οποία θεσπίζεται ενιαίος ορισμός των «εκπροσώπων των εργαζομένων» για τους σκοπούς εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως τέτοιοι νοούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Με τον τρόπο αυτό, δημιουργείται ένα σαφές και συνεκτικό πλαίσιο ορισμών, που επιτρέπει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας, εναρμονίζοντας το εθνικό δίκαιο με το ενωσιακό κεκτημένο και τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.

Στο άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί των ορισμών που ισχύουν για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος Ι του Μέρους Β’ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τις λέξεις «την παραβίαση της», προστίθενται οι λέξεις «προσωπικότητας ή», β) στο πρώτο εδάφιο της περ. δ), βα) μετά από τη λέξη «λεκτικής,», προστίθενται οι λέξεις «μη λεκτικής,», ββ) μετά από τις λέξεις «σεξουαλικού χαρακτήρα, με», προστίθενται οι λέξεις «σκοπό ή», βγ) μετά από τις λέξεις «την προσβολή της προσωπικότητας», προστίθενται οι λέξεις « ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας», γ) η περ. ε) αντικαθίσταται, δ) προστίθενται περ. ζ) έως ιστ), και το άρθρο 35 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 35
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «Άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολι-

σμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.

β) «Έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

γ) «Παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της προσωπικότητας ή αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

ε) «Αμοιβή»: οι ~~πάσης φύσεως~~ συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ~~και~~ ή αποδοχές και ~~όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή~~ κάθε άλλη αντιπαροχή, σε ~~χρήματα~~ χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη ~~στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου~~ του ή της.

στ) «Επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕL 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

ζ) «Διατομεακές διακρίσεις»: κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (L 180), ή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (L 303), όπως ενσωματώθηκαν στα άρθρα 16 έως 33 του παρόντος, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας,

οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, καθώς και λόγω σχέσης ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών, σύμφωνα με τους ορισμούς της παρ. 2 του άρθρου 17.

η) «Επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές.

θ) «Μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων.

ι) «Διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο.

ια) «Διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων.

ιβ) «Τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο»: καθεμία από τις τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων, στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο.

ιγ) «Εργασία ίσης αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως ίσης αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37.

ιδ) «Κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37. Οι κατηγορίες εργαζομένων δημιουργούνται από τον εργοδότη των εργαζομένων, ή απορρέουν από ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπό τον όρο ότι δεν ενέχουν διακρίσεις.

ιε) «Επιθεώρηση Εργασίας»: η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» του άρθρου 562.

ιστ) «Εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης.»

»

Άρθρο 6
Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων – Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν οι ορισμοί των περ. α), β), γ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:

α) Η περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 αποτυπώνεται με τη

συμπλήρωση της περ. α) της παρ. 2 της αξιολογούμενης ρύθμισης.

β) Η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 3 του άρθρου 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και δεν χρήζει ενσωμάτωσης.

γ) Η περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με τη συμπλήρωση της παρ. 4, όπου προβλέπεται ότι εξομοιώνονται, επίσης, με διακρίσεις λόγω φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω μητρότητας, οι οποίες ήδη καλύπτονται από το υφιστάμενο πλαίσιο, και οι περιπτώσεις λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω άδειας ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου και λόγω άδειας για υποβολή σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή.

δ) Η περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με την προσθήκη της παρ. 5, όπου ορίζεται ότι συνιστά επίσης διάκριση λόγω φύλου κάθε διατομεακή διάκριση, που βασίζεται στο φύλο σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλον λόγο ή λόγους διάκρισης που απαγορεύονται με βάση το εθνικό ή το ευρωπαϊκό δίκαιο, σύμφωνα και με τις αιτιολογικές σκέψεις 25 και 50 της Οδηγίας και ανεξάρτητα από το εάν ο κάθε λόγος διάκρισης μπορεί να αποδειχθεί και να αντιμετωπιστεί ανεξάρτητα ή όχι.

Στο άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης διακρίσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α) της παρ. 2, μετά από τη λέξη «συμπεριφοράς», προστίθενται οι λέξεις «ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν,», β) στην παρ. 4, βα) μετά από τη λέξη «άρθρων», προστίθεται ο αριθμός «242,», ββ) πριν από τον αριθμό «238», οι λέξεις «του άρθρου» αντικαθίστανται από τις λέξεις «236 έως», γ) προστίθεται παρ. 5, και το άρθρο 36 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 36
Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 242, 293 έως 301 και ~~του άρθρου~~ 236 έως 238.

5. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου και κάθε διατομεακή διάκριση.»

Άρθρο 7
Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί η περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Για λόγους πληρέστερης αποτύπωσης της προστασίας που παρέχεται ήδη από το εθνικό δίκαιο, ρητά αναφέρεται ότι συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ανδρών που οφείλεται στην άδεια πατρότητας, γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Στο άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 18 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της διάκρισης λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τη λέξη «έως», ο αριθμός «4» αντικαθίσταται από τον αριθμό «5», β) μετά από τις λέξεις «μεταχείριση γονέων», προστίθενται οι λέξεις «και φροντιστών», γ) μετά από τη λέξη «λόγω», προστίθενται οι λέξεις «αίτησης ή λήψης», δ) μετά από τη λέξη «άδειας,», προστίθεται η λέξη «πατρότητας,», ε) μετά από τις λέξεις «αναδοχής παιδιού», προστίθενται οι λέξεις «ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247», και το άρθρο 48 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 48
Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 4 5 του άρθρου 36, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας, πατρότητας, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

Άρθρο 8
Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 37 του

Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 4, 6, 8 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:

Με τη νέα παρ. 2 του άρθρου 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εισάγεται η υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές («pay structures») που εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως «μισθολογική δομή» νοείται το σύνολο των κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών με τους οποίους καθορίζονται, οργανώνονται και διαχειρίζονται οι αμοιβές εντός ενός οργανισμού, οργανωτικής δομής ή επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Οι μισθολογικές δομές δεν περιορίζονται σε απλή καταγραφή των αμοιβών, αλλά αποτελούν ολοκληρωμένο πλαίσιο μισθολογικής πολιτικής, ικανό να επιτρέπει την αντικειμενική και διαφανή αξιολόγηση της συγκρισιμότητας των θέσεων εργασίας και να προλαμβάνει φαινόμενα διακρίσεων λόγω φύλου. Τα βασικά χαρακτηριστικά της μισθολογικής δομής, η ομαδοποίηση και κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, οι μεθοδολογίες και τα κριτήρια αξιολόγησης και η εφαρμογή τους πρέπει να καθίστανται άμεσα και εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους.

Με την παρ. 3, ορίζεται, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, ότι οι δομές αυτές πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία, κατά ρητή απαίτηση της Οδηγίας, περιλαμβάνουν τουλάχιστον τις απαιτούμενες για κάθε κατηγορία θέσης εργασίας δεξιότητες, το επίπεδο σωματικής ή πνευματικής προσπάθειας, τον βαθμό ευθύνης και τις συνθήκες παροχής εργασίας. Τα ελάχιστα αυτά κριτήρια μπορούν να διαιρούνται σε υποκριτήρια, η δε βαρύτητά τους να διαφοροποιείται ανάλογα με την κατηγορία θέσης εργασίας που αξιολογείται. Επιπλέον, μπορεί να λαμβάνεται υπόψη κάθε άλλος παράγοντας ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, όπως η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

Οι μισθολογικές δομές πρέπει να θεσπίζονται και να εφαρμόζονται στο επίπεδο του εργοδότη/νομικού προσώπου που συνάπτει τη σχέση εργασίας. Όπου υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, αυτές μπορούν να χρησιμεύσουν ως αφετηρία, αλλά ο εργοδότης οφείλει να επαληθεύσει και, εφόσον χρειάζεται, να προσαρμόσει τις κατηγοριοποιήσεις, ώστε να αντανακλούν πιστά την αξία της εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καλύπτουν όλους τους εργαζομένους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως το άρθρο αυτό τροποποιείται με το άρθρο 3 του σχεδίου νόμου. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καταρτίζονται εγγράφως και να είναι τεκμηριωμένες, να καθιστούν δυνατή τη συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ θέσεων και κατηγοριών εργαζομένων (και όχι μεταξύ συγκεκριμένων εργαζομένων), να είναι διαφανείς και προσιτές στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους και να είναι προϊόν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι.

Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο διάδοχος εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν εντάσσονται στις υφιστάμενες σε αυτόν μισθολογικές δομές, τις οποίες οφείλει να αναθεωρήσει, εάν παρίσταται ανάγκη, προκειμένου να προσαρμόσει τις κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και να συμπεριλάβει τον τρόπο ένταξης του μεταβιβαζόμενου προσωπικού στα στοιχεία που θα υποβάλλει δυνάμει του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 της Οδηγίας).

Με την παρ. 4, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με τη διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης.

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι οι εργοδότες πρέπει να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, τα επίπεδα της αμοιβής και την επαγγελματική τους εξέλιξη, τα οποία θα πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο. Ως μισθολογική εξέλιξη νοείται η διαδικασία ή ο τρόπος με τον οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε ένα υψηλότερο επίπεδο αμοιβής και μπορεί να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και την αρχαιότητα. Επίσης, προβλέπεται, σε συμφωνία με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, ότι οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους δύνανται να μην εφαρμόζουν την κατά τα ανωτέρω υποχρέωση πληροφόρησης του προσωπικού τους που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στα άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.

Με την παρ. 6, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις της παρ. 2 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση του κράτους να διαθέσει εργαλεία και μεθοδολογίες ανάλυσης προς τις επιχειρήσεις.

Τέλος, με την παρ. 7, ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με το εν λόγω άρθρο, τα κράτη δεσμεύονται να παρέχουν υποστήριξη στους εργοδοτικούς φορείς, ώστε να καταστεί εφικτή η συμμόρφωσή τους προς τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ιδιαίτερη μέριμνα προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους, σύμφωνα με τη διάκριση της ενωσιακής νομοθεσίας για τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας και της ανάγκης αποφυγής υπέρμετρου διοικητικού και οικονομικού φόρτου. Η προσέγγιση αυτή αντανακλά τον βασικό άξονα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, δηλαδή την εξισορρόπηση μεταξύ της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της προσαρμογής των υποχρεώσεων στο μέγεθος και τις δυνατότητες κάθε επιχείρησης. Η ρητή σύνδεση των υποχρεώσεων με τον αριθμό εργαζομένων και η διαφοροποίησή τους ανά κατηγορία

μεγέθους θεμελιώνουν την ανάγκη στοχευμένης κρατικής υποστήριξης, ιδίως σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον όπως το ελληνικό, όπου οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα και διαθέτουν περιορισμένους πόρους. Η τεχνική βοήθεια δύναται να περιλαμβάνει εκπαιδευτικές δράσεις, πρότυπα εργαλεία, διαδικτυακό υλικό και μεθοδολογική καθοδήγηση, προσαρμοσμένα στις επιμέρους κατηγορίες επιχειρήσεων, ώστε να διασφαλίζεται αποτελεσματική και αναλογική εφαρμογή της νομοθεσίας. Επιπλέον, θεσμοθετείται η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους ως παράμετρος της παροχής στήριξης στους εργοδοτικούς φορείς για τη συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η ρύθμιση αυτή αντανακλά τη σημασία που αποδίδεται στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, όπως αυτός αναδύεται από τις αιτιολογικές σκέψεις 64, 45 και 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Στο άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της απαγόρευσης διακρίσεων ως προς τις αμοιβές, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «αμοιβές», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) η παρ. 2 αντικαθίσταται, γ) προστίθενται παρ. 3 έως 7, και το άρθρο 37 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 37
Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές και μισθολογική διαφάνεια

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. ~~α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.~~

~~β) Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.~~ Οι εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές, οι οποίες εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και οι οποίες πρέπει να:

α) βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, περιλαμβανομένων τουλάχιστον των κριτηρίων που ορίζονται στην παρ. 3,

β) επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των κατηγοριών εργαζομένων, ώστε να είναι δυνατή η επαλήθευση της συμμόρφωσης προς την αρχή της ίσης αμοιβής,

γ) είναι τεκμηριωμένες εγγράφως και να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης,

δ) προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή για κάθε κατηγορία εργαζομένων,

ε) εφαρμόζονται με τρόπο αντικειμενικό και ουδέτερο ως προς το φύλο.

Εφόσον οι εργοδότες δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, δύνανται

να χρησιμοποιούν τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

3. Για την εφαρμογή της παρ. 2 οι εργοδότες πρέπει να χρησιμοποιούν κριτήρια τα οποία:

α) είναι αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο,

β) προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι εκπρόσωποι, και

γ) λαμβάνουν υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και κάθε άλλον παράγοντα που κρίνεται συναφής με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

4. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζόμενους τους τα κριτήρια της παρ. 3 που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους δύνανται να μην εφαρμόζουν την υποχρέωση πληροφόρησης του πρώτου εδαφίου που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζόμενους σύμφωνα με την παρ. 4, σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

6. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, καθιστούν διαθέσιμα εργαλεία και μεθοδολογίες αξιολόγησης εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, όπως του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εύκολα προσβάσιμα στους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου αυτοί να μπορούν να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, χωρίς η χρήση των εν λόγω εργαλείων και μεθοδολογιών να είναι υποχρεωτική ή να αποκλείει την ανάπτυξη και εφαρμογή άλλων ισοδύναμων συστημάτων από τους ίδιους τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους.

7. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, ιδίως με την παροχή οδηγιών και προτύπων μισθολογικών δομών, τη διοργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη λειτουργία κέντρου υποστήριξης, σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ.»

Άρθρο 9
Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Ειδικότερα, ως προς την προσθήκη τελευταίου εδαφίου στην παρ. 2 για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, αποσαφηνίζεται ότι, σε κάθε είδους δράσεις δημοσιότητας που αφορούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όπως δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, αναρτήσεις σε ιστότοπους επαγγελματικής δικτύωσης, οι αναφορές στους τίτλους εργασίας γίνονται και στα δύο φύλα ή τουλάχιστον κατά τρόπο ή με όρο ουδέτερο που καταλαμβάνει και τα δύο φύλα, εάν δεν υφίστανται δόκιμοι όροι και για τα δύο γένη στην ελληνική γλώσσα.

Περαιτέρω, η προσθήκη των παρ. 3 και 4 σκοπεύει να αντιμετωπίσει το υφιστάμενο έλλειμμα πληροφόρησης των ατόμων που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση για το ύψος ή το εύρος της αρχικής αμοιβής, καθώς και για τα αντικειμενικά και αμερόληπτα ως προς το φύλο κριτήρια που επιβάλλει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τις μισθολογικές δομές, κατά το στάδιο που προηγείται της πρόσληψης. Προσέτι, σύμφωνα και με την αιτιολογική σκέψη 32 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, λαμβάνεται υπόψη ότι η έλλειψη πληροφόρησης όσον αφορά στο προβλεπόμενο μισθολογικό εύρος της θέσης δημιουργεί ασυμμετρία πληροφόρησης, η οποία περιορίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των αιτούντων απασχόληση.

Ως αποτέλεσμα, η διασφάλιση της διαφάνειας θα επιτρέπει στους υποψήφιους εργαζομένους να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τον αναμενόμενο μισθό, χωρίς να περιορίζεται με οποιονδήποτε τρόπο η διαπραγματευτική ισχύς του εργοδότη ή του εργαζομένου να διαπραγματεύεται μισθό ακόμη και εκτός του αναφερόμενου εύρους. Σε κάθε περίπτωση, η διαφάνεια κατά το στάδιο αυτό προσδοκάται να συμβάλει σημαντικά στη δημιουργία σαφούς και αμερόληπτης ως προς το φύλο βάσης για τον καθορισμό των αμοιβών, καταπολεμώντας αδιαφανείς πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις ή ενδέχεται να υποκρύπτουν διακρίσεις και να διαταράσσουν την υποτίμηση των αποδοχών σε σύγκριση με τις δεξιότητες και την πείρα.

Ως εκ τούτου, τα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν τις πληροφορίες που σχετίζονται με την αρχική αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων όλων των στοιχείων που την απαρτίζουν ή το ενδεχόμενο εύρος της, εφόσον αυτό υφίσταται, κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται ενημερωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με την αμοιβή, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι οι πληροφορίες αυτές παρέχονται με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, σε κάθε περίπτωση, πριν από

τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, εφόσον αυτή λαμβάνει χώρα, ενώ μπορούν να περιλαμβάνονται σε κάθε είδους δράσεις δημοσιότητας που αφορούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όπως ενδεικτικά δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, αναρτήσεις σε ιστότοπους επαγγελματικής δικτύωσης. Περαιτέρω, καθιερώνεται απαγόρευση για τον εργοδότη να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση οποιαδήποτε ερώτηση που αφορά στις αμοιβές που ελάμβαναν κατά τον εργασιακό τους βίο.

Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους αιτούντες απασχόληση που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.

Στο άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της πρόσβασης στην απασχόληση και των όρων πρόσληψης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «πρόσληψης», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) τα εδάφια πρώτο και δεύτερο αριθμούνται ως παρ. 1 και 2, αντίστοιχα, γ) στη νέα παρ. 2, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθενται παρ. 3 έως 5, και το άρθρο 41 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 41
Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης και μισθολογική διαφάνεια

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Ειδικότερα, οι εργοδότες διασφαλίζουν, σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

3. Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με:

α) την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση τα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που καθορίζονται για τη συγκεκριμένη θέση, και

β) τις σχετικές διατάξεις της τυχόν συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, ή εάν αυτή δεν διενεργείται, πριν από τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ενδεικτικά σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις και αναρτήσεις σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης που αφορούν σε επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

4. Ο εργοδότης, καθώς και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του, κατά τη συνέντευξη και σε όλες τις περιπτώσεις επικοινωνίας που αφορούν στην πρόσβαση σε απασχόληση, δεν επιτρέπεται να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται απασχόληση ερωτήσεις σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.

5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους αιτούντες απασχόληση σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.»

Άρθρο 10
Δικαίωμα πληροφόρησης – Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, με τα οποία εισάγεται για όλους τους εργαζομένους το δικαίωμα της πληροφόρησης σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους, καθώς και σχετικά με τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς.

Με την παρ. 1, καθίσταται υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες η παροχή έγγραφης πληροφόρησης προς τους εργαζομένους τους, κατόπιν αιτήματός τους, αναφορικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανακλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 36 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η οποία επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν τις πληροφορίες αυτές.

Με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1, εξειδικεύεται ο τρόπος παροχής της πληροφόρησης όταν πρόκειται για την ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων που είναι οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Η ιδιαιτερότητα έγκειται στο γεγονός ότι ο προσωρινά απασχολούμενος εκτελεί όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όχι στον εργοδότη ο οποίος τον έχει προσλάβει, δηλαδή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά σε έναν έμμεσο εργοδότη, ο οποίος όμως δεν καταβάλλει την αμοιβή του. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αντληθεί πληροφόρηση και από τις δύο πλευρές προκειμένου να εξαχθεί η πληροφόρηση προς τον προσωρινά απασχολούμενο και, πιο συ-

γκεκριμένα, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, θα χορηγήσει τις πληροφορίες που έχει αιτηθεί ο προσωρινά απασχολούμενος, σε συμφωνία με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και ειδικότερα με την αιτιολογική σκέψη 18.

Επιπροσθέτως, διευκρινίζεται ότι δεν εξαιρούνται εργοδότες από την υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων που αιτούνται οι εργαζόμενοί τους σύμφωνα με την παρ. 1, ακόμη και αν η αμοιβή των εργαζομένων τους καθορίζεται αποκλειστικά από νόμο, πρόκειται δηλαδή για τον νόμιμα θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό και συναφείς διατάξεις.

Με την παρ. 2, προβλέπεται η δυνατότητα να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την πληροφόρηση αυτή, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην υποχρέωσή του ή προέκυψε η ανάγκη για πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις, και μέσω εκπροσώπων τους ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Με την παρ. 3, ορίζεται ότι οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν σε ετήσια βάση τους εργαζομένους τους ότι έχουν το δικαίωμα στην πληροφόρηση, καθώς και τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν προκειμένου να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ο τρόπος πληροφόρησης των εργαζομένων δύναται να προβλέπεται και στην πολιτική αποδοχών μιας επιχείρησης ή σε κανονισμούς εσωτερικής λειτουργίας, όπου θα εξειδικεύεται ο χρόνος κατά τον οποίο θα πραγματοποιείται και θα ρυθμίζεται κάθε συναφές ζήτημα.

Με την παρ. 4, προσδιορίζεται η προθεσμία των δύο (2) μηνών, εντός της οποίας οι εργοδότες οφείλουν να ανταποκριθούν στην υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Με την παρ. 5, εισάγεται το δικαίωμα του εργοδότη να αρνηθεί την παροχή στοιχείων εφόσον το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό. Ως τέτοιο θα μπορούσε να θεωρηθεί αίτημα που επανυποβάλλεται σε τακτική βάση παρόλο που έχει ικανοποιηθεί ή αίτημα που αφορά σε κατηγορίες εργαζομένων που δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με τον αιτούντα. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται να αιτηθεί μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη τα στοιχεία και ο Συνήγορος θα κρίνει αν πρέπει να δοθούν τα στοιχεία ή όχι. Συναφής ρύθμιση συναντάται στην παρ. 5 του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), L 119].

Με την παρ. 6, θεσπίζεται, επίσης, η απαγόρευση χρήσης συμβατικών όρων σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις ή κανονισμούς εργασίας, οι οποίοι εμποδίζουν τους εργαζομένους να γνωστοποιούν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή

τους, εφόσον η γνωστοποίηση έχει σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ωστόσο, σε ό,τι αφορά στα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με το παρόν άρθρο, οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να απαιτήσουν να μη χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος δεσμεύεται από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα δεδομένα αυτά, επομένως οφείλει να μην τα δημοσιοποιεί ή να τα κοινοποιεί για σκοπούς πέρα από τους προβλεπόμενους στο παρόν. Σε περίπτωση παραβίασης, γεννάται για τον εργοδότη αξίωση αποζημίωσης.

Με την παρ. 7, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους εργαζομένους που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 56, προστίθεται άρθρο 56Α ως εξής:

«Άρθρο 56Α
Δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγούν εγγράφως στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Σε περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τα άρθρα 114 έως 129, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, υποχρεούται να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο τις πληροφορίες του πρώτου εδαφίου.

2. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παρ. 1 προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Εάν οι εργοδότες δεν ανταποκριθούν στην υποχρέωση της παρούσας ή εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων τους ή του Συνηγόρου του Πολίτη, πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση.

3. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζόμενους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα.

4. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

5. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών που αναφέρονται στην παρ. 1, εάν το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό, ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα του. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τις πληροφορίες μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει για τη βασιμότητα του αιτήματος χορήγησης στοιχείων.

6. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι κανονισμοί εργασίας δεν μπορούν να εμποδίζουν με όρους τους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν την αμοιβή τους, όταν σκοπός της γνωστοποίησης είναι η διαφύλαξη της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Αντίθετα, οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργαζόμενους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν στην αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην τις χρησιμοποιούν για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να τηρούν την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν. Σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω υποχρεώσεων ο εργοδότης δύναται να διεκδικήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη από την παραβίαση.

7. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζόμενους σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 5 σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.»

Άρθρο 11
Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων – Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Οι ρυθμίσεις που υιοθετούνται ευθυγραμμίζονται με τις αιτιολογικές σκέψεις 38 έως 41 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι οποίες επισημαίνουν την ανάγκη συγκρισιμότητας και δημοσιότητας των στοιχείων, τη συμπληρωματικότητα προς την Οδηγία για την Εταιρική Αναφορά Βιωσιμότητας (CSRD), ώστε οι υπόχρεες επιχειρήσεις να μπορούν να ενσωματώνουν τα στοιχεία αυτά στην έκθεση διαχείρισης, και την αναλογικότητα των υποχρεώσεων με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, προβλέποντας ελαφρύνσεις για μικρότερους εργοδότες.

Με την παρ. 1, καθιερώνεται υποχρέωση των εργοδοτών που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους να υποβάλλουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα και με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, τα στοιχεία που ορίζονται αναλυτικά στην ίδια παράγραφο.

Διευκρινίζεται ότι ο υπολογισμός των στοιχείων βασίζεται στη συνολική ακαθάριστη ετήσια αμοιβή κάθε εργαζομένου και στην αντίστοιχη ωριαία αμοιβή του, ώστε να προκύπτουν δύο ανεξάρτητοι και συγκρίσιμοι δείκτες, όπως απαιτεί η Οδηγία (ΕΕ)

2023/970. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι καθένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολουμένους. Η ωριαία αμοιβή καθορίζεται με βάση το πραγματικό σύνολο ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τυχόν πρόσθετων ή μεταβλητών αποδοχών. Όπου τα στοιχεία αυτά δεν είναι διαθέσιμα, δύναται να χρησιμοποιούνται τεκμηριωμένες εκτιμήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι διατηρείται η διαφάνεια και η δυνατότητα ελέγχου. Ενδεικτικά, στην περίπτωση ανώτερων διευθυντικών στελεχών (managers) που αμείβονται με κατ' αποκοπή (flat rate) αμοιβή χωρίς καταγραφή ωρών εργασίας, η αντίστοιχη ωριαία αμοιβή πρέπει να προσδιορίζεται με εύλογες και τεκμηριωμένες μεθόδους υπολογισμού.

Ιδιαίτερη πρόνοια λαμβάνεται στην παρ. 3 για τους προσωρινά απασχολουμένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Προβλέπεται ότι ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στις εκθέσεις του και τους προσωρινά απασχολουμένους που απασχολεί, στηριζόμενος στις αναγκαίες πληροφορίες που του παρέχει η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Η επιλογή αυτή, η οποία συνάδει με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι σύμφωνη με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, διότι αποτρέπει τον υπέρμετρο διοικητικό φόρτο για τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και τον κίνδυνο διπλής αναφοράς, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την ορθή αποτύπωση και σύγκριση των αμοιβών των προσωρινά απασχολουμένων με τις αμοιβές των λοιπών εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται μεγαλύτερη διαφάνεια και πληρέστερη προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, οι οποίοι συνιστούν ομάδα εργαζομένων με ιδιαίτερη ευαλωτότητα.

Η παρ. 4 ορίζει τις σταδιακές προθεσμίες εφαρμογής της υποχρέωσης, ανάλογα με το μέγεθος του εργοδότη, ώστε να διασφαλίζεται η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες απαιτήσεις διαφάνειας με βάση την αρχή της αναλογικότητας.

Η παρ. 5 ενισχύει τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των παρεχόμενων πληροφοριών, καθιερώνοντας την ευθύνη της διοίκησης του εργοδότη για την ορθότητά τους, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι αποκτούν δικαίωμα πρόσβασης στις χρησιμοποιούμενες μεθοδολογίες υπολογισμού. Η υποβολή γίνεται σε κάθε περίπτωση με ευθύνη του εργοδότη κατόπιν των διαβουλεύσεων ακόμη και αν αυτές δεν οδηγήσουν σε συμφωνία.

Στην παρ. 6 προβλέπεται ότι οι σχετικές πληροφορίες κοινοποιούνται υποχρεωτικά στην αρμόδια εθνική αρχή, προκειμένου να εξάγει συγκριτικά στοιχεία και να τα καθιστά εύκολα προσβάσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να τα

δημοσιοποιεί.

Με την παρ. 7 προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο άρθρο 7 του ν. 5164/2024 (Α΄ 202), με το οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2464 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Δεκεμβρίου 2022 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014, της οδηγίας 2004/109/ΕΚ, της οδηγίας 2006/43/ΕΚ και της οδηγίας 2013/34/ΕΕ, όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (L 322), δύνανται να εντάσσουν τα στοιχεία της παρ. 1 στην ετήσια έκθεση διαχείρισης/έκθεση βιωσιμότητας, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται πλήρως οι απαιτήσεις της σχετικής οδηγίας και τα Ευρωπαϊκά Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας (ESRS). Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η διπλή αναφορά και μειώνεται το διοικητικό βάρος, χωρίς να θίγονται η ποιότητα και η πληρότητα της πληροφόρησης.

Με τις παρ. 8 και 9 ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι παρ. 9 και 10 του άρθρου 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις αυτές καθιερώνουν υποχρέωση των εργοδοτών να κοινοποιούν τα στοιχεία που ορίζονται αναλυτικά στην παρ. 1 σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους και ειδικότερα, μετά από αίτημά τους, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη, έτσι ώστε η πληροφόρηση για τα κατανεμημένα ανά φύλο δεδομένα στις επιχειρήσεις του παρόντος άρθρου να βοηθά όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Επιπλέον, εάν στα στοιχεία αυτά διαπιστωθούν μισθολογικές διαφορές, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες. Στην περίπτωση που οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες συνεργάζονται με τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας και προβαίνουν σε διορθωτικά μέτρα αποκατάστασης της ισότητας εντός έξι (6) μηνών. Στα διορθωτικά μέτρα δεν μπορεί να περιλαμβάνεται η μείωση αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται υψηλότερα. Η μείωση αποδοχών που γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη συνιστά, εξάλλου, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, κατά το άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Ως αποκαταστατικό της ισότητας μέτρο νοείται η αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων βάσει των ευρημάτων της προαναφερθείσης αξιολόγησης και η αναδρομική καταβολή αποδοχών στην περίπτωση που διαπιστώθηκαν ανισότητες λόγω φύλου. Ο εργοδότης μπορεί να προβαίνει και σε προπαρασκευαστικές ενέργειες που διευκολύνουν την ως άνω αποκατάσταση, όπως ενδεικτικά διαβούλευση με τους εργαζομένους αναφορικά με την ανάλυση της κατάστασης και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για τη διόρθωσή της, επανεξέταση της περιγραφής των θέσεων εργασίας όπου εντοπίζεται το μισθολογικό χάσμα, βάσει ουδέτερων προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης, διερεύνηση πιθανής συσχέτισης ύπαρξης αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων και μειωμένων αποδοχών και λήψη μέτρων που προωθούν τη συμφιλίωση της επαγγελμα-

τικής με την προσωπική ζωή, όπως ευέλικτο ωράριο, δημιουργία χώρων φύλαξης παιδιών, αποδέσμευση της αξιολόγησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων από τη φυσική τους παρουσία στον χώρο εργασίας και επανεξέταση των κριτηρίων απονομής πριμ/επιδομάτων και πρόσθετων παροχών.

Η παρ. 10 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 56Α, προστίθεται άρθρο 56Β ως εξής:

«Άρθρο 56Β
Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων

1. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζόμενους υποχρεούνται να παρέχουν, σχετικά με την επιχείρησή τους, τις ακόλουθες πληροφορίες:

α) το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων,

β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

γ) το συνολικό διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων,

δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

στ) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο,

ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής.

2. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι κάθε ένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους.

3. Σε περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τα άρθρα 114 έως 129, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στις πληροφορίες της παρ. 1 και τους προσωρινά απασχολούμενους που παρέχουν εργασία σε αυτόν. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης

υποχρεούται να χορηγεί, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, στον έμμεσο εργοδότη τα στοιχεία σχετικά με τις συνολικές αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων που διατίθενται σε αυτόν, προκειμένου να καταστεί εφικτός ο ορθός υπολογισμός, καθώς και η ένταξή τους στη σχετική έκθεση της παρ. 1. Κατά τα διαστήματα κατά τα οποία ο προσωρινά απασχολούμενος δεν διατίθεται σε έμμεσο εργοδότη η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να τον συμπεριλαμβάνει στην έκθεση που υποβάλλει. Η ανταλλαγή και επεξεργασία των στοιχείων διενεργείται σύμφωνα με το άρθρο 56Δ. Άρνηση παροχής των αναγκαίων πληροφοριών δίνει δικαίωμα στον έμμεσο εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 53.

4. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες που ορίζονται στην παρ. 1 αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, εντός των ακόλουθων προθεσμιών και με την ακόλουθη συχνότητα:

α) Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία,

β) Οι εργοδότες που απασχολούν από εκατό πενήντα (150) έως διακόσιους σαράντα εννέα (249) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία μέχρι την ίδια ημερομηνία,

γ) Οι εργοδότες που απασχολούν από εκατό (100) έως εκατό σαράντα εννέα (149) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους.

Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από εκατό (100) εργαζομένους δύνανται να παρέχουν, σε προαιρετική βάση, τις πληροφορίες της παρ. 1 αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, ανά τριετία, σύμφωνα με την προθεσμία της περ. γ).

5. Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται εγγράφως από τη διοίκηση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον αυτοί υφίστανται, σύμφωνα με τα άρθρα 445 έως 447. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης.

6. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στις περ. α) έως ζ) της παρ. 1 κοινοποιούνται στον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10). Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες αυτές στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.

7. Οι εργοδότες που υπάγονται στις υποχρεώσεις σύνταξης και δημοσίευσης έκθεσης βιωσιμότητας κατά το άρθρο 7 του ν. 5164/2024 (Α΄ 202), περί έκθεσης βιωσιμότητας, δύνανται να συμπεριλαμβάνουν στην εν λόγω έκθεση διαχείρισης τις πληροφορίες που υποχρεούνται να δημοσιοποιούν σύμφωνα με τις περ. α) έως ζ) της παρ. 1. Στην περίπτωση αυτή, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η έκθεση διαχείρισης περιέχει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία

των περ. α) έως ζ) της παρ. 1, τα οποία πρέπει να είναι σαφώς αναγνωρίσιμα και να παρουσιάζονται σύμφωνα με τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας που έχουν εγκριθεί με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2023/2772 της Επιτροπής, της 31ης Ιουλίου 2023, για τη συμπλήρωση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (L 22.12.2023), για τον προσδιορισμό των ευρωπαϊκών προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (ESRS), που εφαρμόζονται κατά το άρθρο 154Α του ν. 4548/2018 (Α' 104), περί προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας. Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν τη συμπερίληψη των πληροφοριών αυτών στην έκθεση διαχείρισης υποχρεούνται να γνωστοποιούν εγγράφως στον Συνήγορο του Πολίτη ότι η πληροφόρηση της παρ. 1 περιλαμβάνεται στο ειδικό τμήμα της έκθεσης βιωσιμότητας, με παραπομπή στις σχετικές ενότητες.

8. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην περ. ζ) της παρ. 1 σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εργοδότες του δημοσίου τομέα που μισθοδοτούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους παρέχουν τις πληροφορίες αυτές στους εργαζομένους τους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων με ανάρτηση των πληροφοριών αυτών στις ιστοσελίδες τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη κατόπιν αιτήματος, εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

9. Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι εργοδότες υποχρεούνται να απαντήσουν τεκμηριωμένα στα εν λόγω αιτήματα εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες προβαίνουν σε διορθωτικά μέτρα προς αποκατάσταση της ισότητας, εντός έξι (6) μηνών, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

10. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α΄133).»

Άρθρο 12
Κοινή αξιολόγηση αμοιβών – Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο θεσπίζει τη διαδικασία κοινής αξιολόγησης αμοιβών σε επιχειρήσεις

όπου διαπιστώνεται σημαντική διαφορά μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων.

Η διάταξη αντανακλά τις αιτιολογικές σκέψεις 39 και 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με τις οποίες η υποβολή μισθολογικών στοιχείων και οι κοινές αξιολογήσεις μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελούν εργαλείο διαφάνειας και ευαισθητοποίησης για την έγκαιρη ανίχνευση προκαταλήψεων λόγω φύλου και την εξάλειψη μισθολογικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, η κοινή αξιολόγηση α) ενεργοποιείται όταν η μισθολογική διαφορά υπερβαίνει το

πέντε τοις εκατό (5%), δεν δικαιολογείται και δεν έχει αποκατασταθεί εντός εξαμήνου, β) πραγματοποιείται από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετέχουν σε όλα τα στάδια και γ) οδηγεί σε διορθωτικά μέτρα για τη διάρθρωση των αμοιβών και τη διαμόρφωση ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης.

Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Επομένως, προβλέπεται ότι αποκλειστικά για τους σκοπούς της κοινής αξιολόγησης του παρόντος άρθρου, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) αρχαιότερους εργαζόμενους της επιχείρησης, κατά το πρότυπο της παρ. 4 του άρθρου 355 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Περαιτέρω, η διάταξη δίνει τη διακριτική ευχέρεια στους εργαζομένους να επιλέξουν τρεις (3) διαφορετικούς εκπροσώπους εφόσον το επιθυμούν (όπως ορίζοντας απευθείας άλλους) διασφαλίζοντας ότι δίνεται προτεραιότητα στη βούληση των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπησή τους.

Το χρονικό διάστημα για την εφαρμογή των διορθωτικών μέτρων, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος, δεν είναι ενιαίο για όλες τις επιχειρήσεις. Θα προσδιορίζεται κατά περίπτωση, με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη: α) το μέγεθος της επιχείρησης, β) το πλήθος των εργαζομένων, γ) το είδος, την πολυπλοκότητα και την έκταση των απαιτούμενων διορθώσεων στις μισθολογικές δομές ή στα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Υπό την έννοια αυτή, ο απαιτούμενος χρόνος συμμόρφωσης μπορεί να διαφοροποιείται μεταξύ επιχειρήσεων, εφόσον τεκμηριώνεται αντικειμενικά και τηρείται η υποχρέωση αποκατάστασης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

Τα διορθωτικά μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση αμοιβών ενδέχεται να αφορούν τόσο άμεσες μισθολογικές προσαρμογές όσο και διαρθρωτικές αλλαγές στις πολιτικές αξιολόγησης και κατάταξης. Ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν επανεξέταση των συστημάτων επαγγελματικής

αποτίμησης, αναθεώρηση κριτηρίων επιδομάτων και πριμ, εκπαίδευση στελεχών και εκπροσώπων εργαζομένων, καθώς και καθιέρωση μηχανισμών τακτικής παρακολούθησης και διαφάνειας. Η επιλογή και το εύρος των μέτρων θα καθορίζονται ανάλογα με

το είδος και την έκταση των διαπιστωμένων αποκλίσεων, το μέγεθος της επιχείρησης και τις πραγματικές της δυνατότητες, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η έγκαιρη και αποτελεσματική αποκατάσταση των αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών.

Η θέσπιση αυτής της διαδικασίας είναι κρίσιμη για οργανισμούς με τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους, όπου η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων μπορούν να καταδείξουν συστημικές ανισότητες. Η κοινή αξιολόγηση δημιουργεί θεσμικό πλαίσιο συνεργασίας εργοδότη και εργαζομένων, υπό την εποπτεία των αρμόδιων αρχών, και ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη στις εργασιακές σχέσεις. Σε περίπτωση δε που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από την επιτροπή της περ. ιστ) του άρθρου 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Η προτεινόμενη παρ. 5 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 56Β, προστίθεται άρθρο 56Γ ως εξής:

«Άρθρο 56Γ
Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

1. Οι εργοδότες που υποχρεούνται σε υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 56Β διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κοινή αξιολόγηση αμοιβών, όταν συντρέχουν σωρευτικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων τουλάχιστον πέντε τοις εκατό (5%) σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων,

β) ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και

γ) οι εργοδότες δεν έχουν προβεί σε διόρθωση της διαφοράς στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι (6) μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

Εάν δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, για τους σκοπούς κοινής αξιολόγησης αμοιβών, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση, εκτός αν εκείνοι επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης.

2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών αποσκοπεί στον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και περιλαμβάνει:

α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

β) πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων,

γ) τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη,

ε) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια,

στ) μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων,

ζ) αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

3. Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και, κατόπιν αιτήματός της, στην Επιθεώρηση Εργασίας και την κοινοποιούν στον Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10).

4. Οι εργοδότες εφαρμόζουν τα μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση και διορθώνουν τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης της παρ. 3, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με δυνατότητα συμμετοχής της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, εφόσον οι φορείς αυτοί κληθούν. Η εφαρμογή των μέτρων περιλαμβάνει ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

5. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133).»

Άρθρο 13
Προστασία δεδομένων – Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, θεσπίζεται η προστασία των δεδομένων που ενδέχεται να εμπεριέχουν οι πληροφορίες που παρέχουν οι εργοδότες στο πλαίσιο εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής και της μισθολογικής διαφάνειας. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανακλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 44 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με την οποία: «Κάθε επεξεργασία ή δημοσίευση πληροφοριών δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να συμμορφώνεται με τον Κανονισμό

(ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.». Ο Γ.Κ.Π.Δ. ρυθμίζει άμεσα την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε συνδυασμό με τον εφαρμοστικό ν. 4624/2019 (Α΄ 137). Ακόμη, προβλέπεται ότι όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου (όπως λόγω μικρού αριθμού εργαζομένων στη συγκεκριμένη κατηγορία ή τμήμα), μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 56Γ, προστίθεται άρθρο 56Δ ως εξής:

«Άρθρο 56Δ
Προστασία δεδομένων και μισθολογική διαφάνεια

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 56Α, 56Β και 56Γ συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016) (L 119) και τον ν. 4624/2019 (Α' 137).

2. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β ή 56Γ δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

3. Όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο Συνήγορος του Πολίτη συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει του παρόντος Κεφαλαίου, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για τους σκοπούς παρακολούθησης του άρθρου 55, οι σχετικές πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς στον Συνήγορο του Πολίτη.

4. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133).»

Άρθρο 14
Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 13 και 30 της

Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 45. Η διάταξη αυτή προβλέπει τον ορισμό του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας ως αρμόδιου για τον κοινωνικό διάλογο για την εφαρμογή των ρυθμίσεων για την ίση αμοιβή.

Με την προσθήκη αυτή, ο Κώδικας Εργατικού Δικαίου αποκτά ένα σαφές και λειτουργικό πλαίσιο που επιτρέπει την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, αναβαθμίζοντας τον κοινωνικό διάλογο ως εργαλείο εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και ενίσχυσης της εμπιστοσύνης στις εργασιακές σχέσεις.

Περαιτέρω, με την προτεινόμενη προσθήκη ενσωματώνεται στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου το άρθρο 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο αφορά τον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας για ζητήματα μισθολογικής διαφάνειας. Αποσαφηνίζεται ότι η εφαρμογή των ρυθμίσεων μισθολογικής διαφάνειας δεν θίγει, κατ' ουδένα τρόπο, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, ούτε το δικαίωμα συλλογικής δράσης, σύμφωνα με τις γενικές και ειδικότερες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Με τις ανωτέρω προσθήκες, το άρθρο 57 αποκτά ολοκληρωμένο και λειτουργικό χαρακτήρα, συνδέοντας τον κοινωνικό διάλογο όχι μόνο με την προώθηση της ίσης αμοιβής, αλλά και με την επιχειρησιακή εφαρμογή του πλαισίου μισθολογικής διαφάνειας. Παράλληλα, επιβεβαιώνεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στην υλοποίηση των πολιτικών αυτών, χωρίς σε καμία περίπτωση να θίγεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αυτονομία τους.

Στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 29 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του κοινωνικού διαλόγου, προστίθεται παρ. 4, και το άρθρο 57 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 57
Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει τον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει τον διάλογο με τις οργανώσεις –μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, καθώς και κάθε μορφής προγραμμάτων για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

4. Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της παρ. 5 του άρθρου 561 ορίζεται ως αρμόδιο για την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συζητήσεις για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις περί ίσης αμοιβής, για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση μισθολογικών διακρίσεων και δυσμενών συνεπειών στην αποτίμηση θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζόμενους του ενός φύλου. Στις συνεδριάσεις του Τμήματος, δύνανται να προσκαλούνται και να συμμετέχουν ως εμπειρογνώμονες μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου. Σε κάθε περίπτωση, δεν θίγεται το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων, ούτε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης σύμφωνα με το Βιβλίο Δεύτερο.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Άρθρο 15
Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 14 και 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Αναφορικά με τη ενσωμάτωση του άρθρου 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το περιεχόμενο της διάταξης αυτής καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 52. Ως εκ τούτου, δεν απαιτείται ειδικότερη ενσωμάτωση και προστίθεται διευκρινιστικώς η παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στις παραβιάσεις που χρήζουν δικαστικής προστασίας.

Αναφορικά με την ενσωμάτωση του άρθρου 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η βασική αλλαγή σε σχέση με το άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54 είναι ότι το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 επεκτείνει την ικανότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στους φορείς ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της

αμοιβής και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με την προτεινόμενη διατύπωση ενισχύεται η υφιστάμενη πρόβλεψη με ρητή αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως απαιτείται από το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που μνημονεύει ρητά τους φορείς ισότητας. Στο ελληνικό δίκαιο ο Συνήγορος του Πολίτη στερείται αυτοτελούς ικανότητας διαδίκου και δικαστικής εκπροσώπησης. Παρότι έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, δεν έχει ιδία νομική προσωπικότητα, γιατί είναι ενταγμένος στο νομικό πρόσωπο του Ελληνικού Δημοσίου, γι' αυτό του δίνεται ρητή ενεργητική νομιμοποίηση με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου. Ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να προσδιορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής της εκπροσώπησης του θιγόμενου προσώπου βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών που εμφανίζει η υπόθεσή του.

Περαιτέρω, διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα δικαστικής εκπροσώπησης του θιγόμενου, με τη συναίνεσή του, έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καταλαμβάνονται ήδη από την αναφορά σε «νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων», ώστε να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την ικανοποίηση της σχετικής απαίτησης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Σύμφωνα με τη σκέψη 47 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων προσώπων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη. Στο ελληνικό νομικό σύστημα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται ήδη τόσο σε επιχειρησιακά σωματεία και ενώσεις προσώπων στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία.

Πέραν της ειδικής ρύθμισης περί δικαστικής εκπροσώπησης από τους φορείς ισότητας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, το εθνικό νομικό σύστημα διαθέτει ήδη συμπληρωματικούς μηχανισμούς που ενισχύουν την πρακτική και οικονομικά προσιτή πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Ειδικότερα, ο θεσμός της νομικής βοήθειας, κατά τον ν. 3226/2004 (Α' 24), διασφαλίζει τη μείωση του κόστους δικαστικής εκπροσώπησης για πρόσωπα που στερούνται επαρκών πόρων, ενώ η δυνατότητα ομοδικίας επιτρέπει τη σώρευση ομοειδών αξιώσεων και την κατανομή των δικαστικών εξόδων. Οι μηχανισμοί αυτοί, σε συνδυασμό με την παρούσα ρύθμιση, συγκροτούν ένα συνεκτικό πλαίσιο έννομης προστασίας, ικανό να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Η απαίτηση η αγωγή ή προσφυγή να ασκείται στο όνομα και προς υποστήριξη του θιγόμενου προσώπου, κατόπιν της συναίνεσής του, καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της ισχύουσας ρύθμισης.

Στο άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 22 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της έννομης προστασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, μετά από τις λέξεις «η διάκριση», προστίθενται οι λέξεις «ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, βα) οι λέξεις «Νομικά πρόσωπα» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής

κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα», ββ) μετά από τις λέξεις «ενώσεις προσώπων», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων,», βγ) μετά από τη λέξη «μπορούν,», προστίθενται οι λέξεις «κατά την κρίση τους,», βδ) οι λέξεις «του θιγόμενου από παραβάσεις» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης», βε) η λέξη «προσφυγή» αντικαθίσταται από τις λέξεις «οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο» και το άρθρο 52 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 52
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 55. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατά την κρίση τους, κατόπιν συναίνεσης του ~~θιγόμενου από παραβάσεις~~ φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης του παρόντος Κεφαλαίου, να ασκούν στο όνομά του ~~προσφυγή~~ οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.»

Άρθρο 16
Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης – Έναρξη παραγραφής - Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 16, 21 και 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:

Τροποποιείται ο τίτλος του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για να αντιστοιχεί στο περιεχόμενό του μετά την ενσωμάτωση του άρθρου 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Επίσης, εισάγεται ρητώς στο ελληνικό δίκαιο η υποχρέωση πλήρους, πραγματικής , αποτελεσματικής και ανάλογης προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε, αποκατάστασης των θιγόμενων από την παραβίαση του δικαιώματος ίσης αμοιβής και των συναφών υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας, σύμφωνα με το άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και την αιτιολογική σκέψη 50. Για τον προσδιορισμό της αποκατάστασης κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της

παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από τυχόν διατομεακές

διακρίσεις. Η επιδίκαση αποζημίωσης δεν μπορεί να περιορίζεται από προκαθορισμένα ανώτατα όρια, διασφαλίζοντας πλήρη αποκατάσταση και αποτροπή επανάληψης στο μέλλον. Συνεπώς, η διάταξη συμπληρώνει την παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ήδη κατοχυρώνει αξίωση πλήρους αποζημίωσης για την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, και εξειδικεύει τα συστατικά στοιχεία της αποζημίωσης, σε αρμονία με τη νομολογία του Δ.Ε.Ε./Δ.Ε.Κ. (υποθέσεις Marshall C-271/91, Von Colson C-14/83 και Arjona Camacho C-407/14). Ειδικότερα, στην υπόθεση Von Colson (C-14/83) το Δικαστήριο έκρινε ότι η απλή ή συμβολική αποζημίωση δεν συνιστά επαρκές μέσο προστασίας και ότι οι εθνικές έννομες τάξεις οφείλουν να προβλέπουν κυρώσεις ικανές να διασφαλίσουν την πρακτική αποτελεσματικότητα του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Στη συνέχεια, με την απόφαση Marshall II (C-271/91), το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η αποζημίωση για παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου δεν μπορεί να υπόκειται σε ανώτατο όριο ή άλλους περιορισμούς που θα μπορούσαν να μειώσουν την αποτελεσματικότητά της. Η αποζημίωση πρέπει να καλύπτει το σύνολο της ζημίας, περιλαμβανομένης της ηθικής βλάβης, και να εξασφαλίζει την πλήρη επαναφορά του θύματος στην κατάσταση που θα υφίστατο εάν δεν είχε τελεσθεί η παράβαση. Η αρχή αυτή επιβεβαιώθηκε και εξειδικεύθηκε στην απόφαση Arjona Camacho (C-407/14), όπου το Δικαστήριο απαιτεί από τα κράτη μέλη να ρυθμίσουν με λεπτομέρεια στο εθνικό τους δίκαιο πώς θα εξασφαλίζεται η πλήρης και αποτελεσματική χρηματική αποζημίωση των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου. Από τη συνδυασμένη ερμηνεία των ανωτέρω αποφάσεων προκύπτει ότι η αποκατάσταση για παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας πρέπει να είναι πλήρης, αποτελεσματική και αποτρεπτική, να καλύπτει τόσο τις οικονομικές όσο και τις μη οικονομικές συνέπειες της μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και να μην υπόκειται σε νομικούς περιορισμούς ή ανώτατα όρια. Η νομολογία αυτή θεμελιώνει την αρχή της restitutio in integrum στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης, επί της οποίας ερείδεται η ρύθμιση του τροποποιηθέντος άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την αναδιατυπωθείσα παρ. 2 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου επιτυγχάνεται η πλήρης ενσωμάτωση του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατηρεί την υφιστάμενη συστηματική της θέση στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ρυθμίζει τις αστικές και διοικητικές συνέπειες των παραβάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εργασία. Η νέα διατύπωση επεκτείνει ρητά το πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης, ώστε να μη χωρεί καμία αμφιβολία ότι καλύπτει, εκτός από τις διακρίσεις λόγω φύλου, και κάθε προσβολή δικαιωμάτων ή παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή

της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων. Οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατά το άρθρο 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφαρμόζονται πέραν των αστικών συνεπειών και του δικαιώματος αποκατάστασης που προβλέπονται στις προηγούμενες παραγράφους του ίδιου άρθρου. Με την επιλογή αυτή επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις 55 και 56 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι διοικητικές κυρώσεις πρέπει να είναι ικανές να επιτυγχάνουν πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα, ιδίως μέσω κλιμακούμενων προστίμων που λαμβάνουν υπόψη τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της προσβολής, το μέγεθος του εργοδότη και την τυχόν υποτροπή του, καθώς και άλλους ελαφρυντικούς ή επιβαρυντικούς παράγοντες, όπως οι διατομεακές διακρίσεις. Επισημαίνεται ότι οι κυρώσεις αυτές πρέπει να εφαρμόζονται χωρίς να υποκαθιστούν το δικαίωμα αποκατάστασης, αλλά να λειτουργούν παράλληλα προς αυτό, ενισχύοντας τη συνοχή του συστήματος έννομης προστασίας.

Τέλος, προστίθεται παρ. 3 στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά την οποία η παραγραφή των αξιώσεων από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα δεν αρχίζει προτού ο παθών λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Κατά το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, «Οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται

να λάβει γνώση». Όμως, στο ισχύον ελληνικό δίκαιο: αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, για να ξεκινήσει η παραγραφή στις περιπτώσεις του άρθρου 250 του Α.Κ., ιδίως του αριθμού 17, είναι αδιάφορη η άγνοια ή η γνώση του δικαιούχου είτε για την αξίωση είτε για τον υπόχρεο προς αποζημίωση, γιατί η παραγραφή είναι θεσμός δημόσιας τάξης.

Για την έναρξη της παραγραφής αρκεί:

α) η αξίωση να έχει γεννηθεί και να είναι δικαστικά επιδιώξιμη (άρθρο 251 Α.Κ.) και

β) να έχει παρέλθει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση (άρθρο 253 Α.Κ.).

Αναφορικά με τον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 141 του ν. 4270/2014, η έναρξη της παραγραφής των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη, με την επιφύλαξη κάθε άλλης ειδικής διάταξης του νόμου αυτού.

Έτσι, προς πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας, είναι απαραίτητη η προσθήκη της παραπάνω διάταξης. Οι λοιπές ρυθμίσεις του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτονται ήδη από το ισχύον δίκαιο, διότι τα περί πενταετούς διάρκειας, αναστολής και διακοπής των σχετικών αξιώσεων προβλέπονται ήδη εξαντλητικώς και με πληρότητα,

συγκεκριμένα στα άρθρα 250 έως 268 Α.Κ. Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Επιπλέον, για την ασφάλεια δικαίου και για να μη διατηρούνται επ' αόριστόν αξιώσεις και νομική αβεβαιότητα στις επιχειρήσεις, εισάγεται μαχητό τεκμήριο ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση της παράβασης εφόσον αιτηθεί και λάβει μισθολογικά δεδομένα ή, σε κάθε περίπτωση, με τη λήξη της σχέσης εργασίας του, οπότε και εκκινεί η πενταετής παραγραφή.

Σημειώνεται ότι τυχόν αξιώσεις δεν μπορούν να διατηρούνται επ' αόριστόν, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες φέρουν το βάρος απόδειξης δεν μπορούν να διατηρούν τα σχετικά μισθολογικά δεδομένα για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

Στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 23 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί των αστικών και διοικητικών κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «κυρώσεις», προστίθενται οι λέξεις «- Δικαίωμα αποκατάστασης», β) η παρ. 1 αντικαθίσταται, γ) στην παρ. 2, γα) μετά από τις λέξεις «λόγω φύλου», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια», γβ) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 53, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 53
Αστικές και διοικητικές κυρώσεις – Δικαίωμα αποκατάστασης

1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παράβαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών και τη μισθολογική διαφάνεια ~~γεννά~~ γεννούν, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη ~~αποζημίωση~~ αποκατάσταση του ~~θύματος~~ θιγόμενου, η οποία, πέραν της αξίωσης άρσης της προσβολής, καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, και αποσκοπεί στην πλήρη αποκατάσταση του θιγόμενου, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο. Εκτός από πλήρης, η αποκατάσταση είναι πραγματική, αποτελεσματική, αποτρεπτική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε. Για τον προσδιορισμό των επιδικαζόμενων ποσών κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από τυχόν διατομεακές διακρίσεις.

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια από πρόσωπο που

ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, ~~συνιστά~~ συνιστούν παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου ~~572~~572ν, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 2 αυτού. Οι κυρώσεις που επιβάλλονται λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα σχετικά με τις περιστάσεις της παράβασης, ιδίως όταν αυτές αφορούν σε διατομεακές διακρίσεις.

3. Σε ό,τι αφορά ειδικώς στις αξιώσεις από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, η παραγραφή δεν αρχίζει προτού ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Ο θιγόμενος τεκμαίρεται μαχητά ότι έλαβε γνώση της παράβασης με τη λήψη μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α ή με την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της εργασιακής του σχέσης.»

Άρθρο 17
Άλλα μέσα έννομης προστασίας – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, εισάγοντας συμπληρωματικά μέσα έννομης προστασίας πέραν της χρηματικής αποζημίωσης, με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης αμοιβής.

Σε συμφωνία με την αιτιολογική σκέψη 51 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, τα μέσα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση τόσο συστημικών ή οργανωτικών πρακτικών που παράγουν μισθολογικές αποκλίσεις όσο και περιπτώσεων προσβολής δικαιωμάτων ή παράβασης υποχρεώσεων που απορρέουν από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και τη διασφάλιση της μισθολογικής διαφάνειας. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση επανεξέτασης του μηχανισμού καθορισμού των αμοιβών με βάση μια ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη· την κατάρτιση σχεδίου δράσης για την εξάλειψη των αποκλίσεων που διαπιστώθηκαν και για τη μείωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών στις αμοιβές, την παροχή πληροφοριών και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή· και τη θέσπιση υποχρεωτικής κατάρτισης για το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινων πόρων σχετικά με την ίση αμοιβή και την ουδέτερη ως προς το φύλο επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη.

Η διάταξη αναθέτει στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, όπου παρίσταται σκόπιμο, την αρμοδιότητα έκδοσης εντολών λήψης συγκεκριμένων μέτρων συμμόρφωσης, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και προηγούμενης

ακρόασης του εργοδότη. Η επιλογή αυτή συνάδει με την πρόβλεψη του ενωσιακού νομοθέτη ότι οι εξουσίες του άρθρου 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 μπορούν να ασκούνται τόσο από δικαστήρια όσο και από διοικητικές αρχές.

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς την εκδοθείσα εντολή, η διάταξη προβλέπει την επιβολή προστίμου υπό τη μορφή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής, σε πλήρη εναρμόνιση με το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/97. Διευκρινίζεται ότι η ποινή αυτή δεν ταυτίζεται με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, καθώς αποτελεί αποκλειστικά μηχανισμό διασφάλισης της συμμόρφωσης με την εντολή λήψης μέτρων.

Η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει την αρχή της αναλογικότητας μέσα από έναν κλιμακούμενο μηχανισμό συμμόρφωσης, ο οποίος επιτρέπει στον εργοδότη να λάβει καθοδήγηση και να διορθώσει τις μισθολογικές αποκλίσεις πριν από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Η κλίμακα αυτή ξεκινά με την υποχρέωση λήψης διορθωτικών μέτρων κατά την παρ. 9 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ακολουθείται, όπου απαιτείται, από την εφαρμογή των μέτρων της κοινής αξιολόγησης αμοιβών κατά την παρ. 4 του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συμπληρώνεται, κατόπιν καταγγελίας εργαζομένου ή υποψηφίου για απασχόληση, από την έκδοση εντολής συμμόρφωσης του Επιθεωρητή Εργασίας, η οποία συνοδεύεται από απειλή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής.

Με τον τρόπο αυτό το σύστημα παρέχει στον εργοδότη εύλογο χρόνο και σταδιακή καθοδήγηση για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων πριν από την επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων.

Στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 19 του ν. 4808/2021 (Α΄ 101), περί της επιβολής κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας σε λοιπές περιπτώσεις, προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια, η Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, μπορεί, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του καταγγελλομένου για παροχή εξηγήσεων, να εκδώσει εντολή προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω μέτρα συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις του όσον αφορά στην ισότητα της αμοιβής:

α) άρση της παραβίασης,

β) λήψη μέτρων για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Τα ανωτέρω μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον Επιθεωρητή Εργασίας κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς του άρθρου 570Α.

Αν ο εργοδότης δεν εκτελεί μέτρα που ορίζονται στην εντολή, επιβάλλεται επαναλαμβανόμενο πρόστιμο για κάθε τρεις (3) μήνες παράλειψης εφαρμογής

του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή, αναλόγως με το μέγεθος της επιχείρησης, τη σοβαρότητα της παραβίασης, τον βαθμό υπαιτιότητας και την τυχόν υποτροπή του εργοδότη, σύμφωνα με την απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 576Α.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται και στον δημόσιο τομέα, στον οποίο τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133).»

Άρθρο 18
Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης – Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία – Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 3, ώστε να προβλέπεται μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, ήτοι να εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά στην αμοιβή, όταν δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ του ίδιου Κώδικα. Στον κανόνα αυτό προβλέπεται εξαίρεση, αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και τις παραδοχές του Δ.Ε.Ε. στην απόφαση Danfoss (C-109/88), η οποία ενέπνευσε τη ρητή αυτή εξαίρεση.

Τα άρθρα 19 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 θα μπορούσαν να αποτελέσουν αυτοτελείς διατάξεις, αλλά κρίνεται σκόπιμο να ενσωματωθούν και αυτά στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφενός για να μη διαταραχθεί υπέρμετρα η αρίθμηση του νέου Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφετέρου επειδή αφορούν και αυτά στο δίκαιο της απόδειξης σε διαφορές από την παραβίαση των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου, με συνέπεια να συνέχονται συστηματικώς μεταξύ τους.

Έτσι, συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 4, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά να επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής, ήτοι τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται στην αιτιολογική σκέψη 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970: «Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, η σύγκριση δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη σε καταστάσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη (Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence και λοιποί, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498). Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ακόμη και όταν δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, όταν οι όροι αμοιβής

μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους εν λόγω όρους και εφόσον οι όροι αυτοί είναι ίσοι και συγκρίσιμοι. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι σχετικοί όροι αμοιβής ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συμφωνίες σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερους εργοδότες, ή όταν οι εν λόγω όροι καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερους του ενός οργανισμούς ή επιχειρήσεις στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου […].».

Επίσης, προστίθεται παρ. 5, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Τέλος, προστίθεται παρ. 6, ώστε σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν σε αξίωση ίσης αμοιβής, το δικαστήριο, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, να δύναται να διατάσσει τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Βεβαίως, όπως επιβάλλει η ίδια διάταξη, όταν διατάσσει τη γνωστοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών, το δικαστήριο απειλεί τις ποινές του άρθρου 205 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ., π.δ. 503/1985, Α΄ 182) κατά των διαδίκων, των νόμιμων αντιπροσώπων αυτών και των δικαστικών τους πληρεξουσίων για κάθε περίπτωση διαρροής τέτοιας πληροφορίας.

Εξάλλου, η παρ. 3 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι η σχετική ρύθμιση προβλέπεται ήδη στο ελληνικό δίκαιο. Κατά την παρ. 1 του άρθρου 591 Κ.Πολ.Δ., τα άρθρα 1 έως 590 εφαρμόζονται και στις ειδικές διαδικασίες, όπως αυτή των περιουσιακών εργατικών διαφορών, εκτός αν αντιβαίνουν προς τις ειδικές διατάξεις των διαδικασιών αυτών. Έτσι, κατά το άρθρο 335 Κ.Πολ.Δ., και στις εν λόγω διαφορές τα πραγματικά γεγονότα που έχουν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης αποτελούν, ούτως ή άλλως, αντικείμενο απόδειξης, ενώ κατά την παρ. 1 του άρθρου 340 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη τα αποδεικτικά μέσα που πληρούν τους όρους του νόμου, σύμφωνα με την προβλεπόμενη αποδεικτική δύναμη του καθενός, ενώ λαμβάνει επίσης υπόψη και εκτιμά ελεύθερα και αποδεικτικά μέσα που δεν πληρούν τους όρους του νόμου, με την επιφύλαξη των άρθρων 393 και 394 Κ.Πολ.Δ. Μάλιστα, κατά την παρ. 2 της ίδιας διάταξης, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζει ρητά ο νόμος, το δικαστήριο κρίνει ελεύθερα τα αποδεικτικά μέσα και αποφασίζει κατά συνείδηση αν οι ισχυρισμοί είναι αληθινοί. Συνεπώς, περιττεύει κάθε πρόσθετη σχετική νομοθέτηση.

Σημειώνεται ότι ούτε το άρθρο 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι κατά το άρθρο 179 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο μπορεί να συμψηφίσει όλα τα έξοδα ή ένα μέρος τους, όταν η ερμηνεία του κανόνα δικαίου που εφαρμόσθηκε ήταν ιδιαίτερα δυσχερής και εάν, κατ' εκτίμηση των περιστάσεων, υπήρχε εύλογη αμφιβολία για την έκβαση της δίκης, παραδοχές που ισοδυναμούν με την ύπαρξη βάσιμων λόγων για την άσκηση της αγωγής.

Ομοίως, ούτε το άρθρο 24 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν, κατά την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από τους οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους, την εφαρμογή των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/24 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις δημόσιες προμήθειες και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/18/ΕΚ (L 94) και την Οδηγία (ΕΕ) 2014/25 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις προμήθειες φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/17/ΕΚ (L 94), που επήλθε με τον ν. 4412/2016 (Α' 147), περιέλαβε στο άρθρο 18 τη γενική αρχή τήρησης, κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των δημοσίων συμβάσεων από τους οικονομικούς φορείς, των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις της περιβαλλοντικής, κοινωνικοασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας.

Ομοίως, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/23 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (L 94), η οποία επήλθε με τον ν. 4413/2016 (Α΄ 148), περιέλαβε στο άρθρο 6 τις γενικές αρχές που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις και στις παρ. 3 έως 5 του άρθρου 29 αντίστοιχες υποχρεώσεις για τους οικονομικούς φορείς, με ρητή αναφορά, στην παρ. 3, στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων. Καθόρισε δε τις συνέπειες παραβίασης αυτών και προέβλεψε, στην παρ. 5, ότι «Οι παραχωρησιούχοι εντάσσονται κατά προτεραιότητα στα προγράμματα επιθεωρήσεων και ελέγχων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» , που έχει ήδη μετεξελιχθεί στην ανεξάρτητη αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας».

Δεδομένου ότι οι διατάξεις περί ισότητας της αμοιβής περιλαμβάνονται ήδη στην εργατική νομοθεσία, η εθνική νομοθεσία καλύπτει ήδη τις απορρέουσες από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σχετικές υποχρεώσεις. Άλλωστε, τυχόν έμφαση στη συμμόρφωση ειδικώς προς «τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής» δημιουργεί μια αίσθηση ότι αυτές είναι σημαντικότερες των λοιπών, πράγμα που δεν ισχύει.

Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με τα άρθρα 18 έως 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Επισημαίνεται ότι η παρ. 1 του άρθρου 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου δεν απαιτεί ειδική συμπλήρωση, ώστε να περιλάβει και τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, ιδίως τις μισθολογικές, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ)

2023/970. Η διάταξη ήδη προβλέπει τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης σε περίπτωση ισχυρισμού περί παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, διάκρισης λόγω φύλου και παρενόχλησης. Με το τελευταίο εδάφιό της δε, η διάταξη ήδη αποκλείει την εφαρμογή της στην ποινική διαδικασία, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Σημειώνεται ότι διατηρείται ο ισχύων όρος «πιθανολογείται», ως ευμενέστερος για τον ενάγοντα εργαζόμενο έναντι του χρησιμοποιούμενου από την ελληνική εκδοχή της Οδηγίας όρου «τεκμαίρεται». Μάλιστα, η αγγλική εκδοχή της Οδηγίας χρησιμοποιεί τη διατύπωση, «establish before a competent authority or national court facts from which it may be presumed», επιβεβαιώνοντας την ορθότητα της επιλογής της διατήρησης του όρου «πιθανολογείται».

Πρόκειται για μείωση του μέτρου της απόδειξης, γιατί ο δικαστής δεν απαιτείται να σχηματίσει πλήρη δικανική πεποίθηση περί της αλήθειας ή όχι των στοιχείων που εισέφερε ο ενάγων. Αρκεί να θεωρήσει ότι υπάρχει απλή ή έστω πιο έντονη πιθανότητα να έχουν λάβει χώρα αυτά τα περιστατικά για να απαιτηθεί από τον εναγόμενο να αποδείξει πλήρως ότι δεν προέβη σε διάκριση, δηλαδή ότι δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 24 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του βάρους απόδειξης, προστίθενται παρ. 3 έως 6, και το άρθρο 54 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 54
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο ιδίως με τα άρθρα 236, 291 και 293 έως 301, καθώς και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τα άρθρα 227 έως 235 και 248 έως 253, του άρθρου 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α' 26), του άρθρου 6 του π.δ. 193/1988 (Α' 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

3. Η παρ. 1 εφαρμόζεται και όταν τίθεται ζήτημα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης όσον αφορά αμοιβή όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται, ιδίως, στα άρθρα 37, 41, 56Α,

56Β, 56Γ και 56Δ. Το πρώτο εδάφιο δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.

4. Κατά την αξιολόγηση του αν οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη αλλά επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής. Ενιαίος φορέας υπάρχει όταν αυτός καθορίζει τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων.

5. Η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο.

6. Σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν σε αξίωση ίσης αμοιβής, το δικαστήριο, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, δύναται να διατάσσει τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες. Όταν διατάσσει τη γνωστοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών, το δικαστήριο απειλεί τις ποινές του άρθρου 205 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (π.δ. 503/1985, Α΄ 182), κατά των διαδίκων, των νόμιμων αντιπροσώπων αυτών και των δικαστικών τους πληρεξούσιων για κάθε περίπτωση διαρροής από αυτούς τέτοιας πληροφορίας.»

Άρθρο 19
Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014
(τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι διατάξεις για την παραγραφή των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου δεν συνάδουν με την Οδηγία (ΕΕ) 20523/970, καθώς ο χρόνος παραγραφής υπολείπεται των τριών (3) ετών που είναι ο ελάχιστος χρόνος παραγραφής που προβλέπει η Οδηγία. Επομένως, προστίθεται πρόβλεψη ότι ειδικά για τις απαιτήσεις που αφορούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η παραγραφή θα είναι τριετής και όχι διετής.

Στην παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014 (Α΄ 143), περί της παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου, προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 του άρθρου 140 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Η απαίτηση οποιουδήποτε των με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων του Δημοσίου, πολιτικών ή στρατιωτικών, κατ' αυτού, που αφορά σε αποδοχές ή άλλες κάθε φύσεως απολαβές αυτών ή αποζημιώσεις, έστω και αν βασίζεται σε παρανομία των οργάνων του Δημοσίου ή στις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεις παραγράφεται μετά την παρέλευση διετίας από τη γένεσή της. Οι απαιτήσεις των προσώπων του πρώτου εδαφίου από παράβαση

που αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), παραγράφονται μετά την παρέλευση τριών (3) ετών από τον χρόνο που ο υπάλληλος έλαβε γνώση ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής.»

Άρθρο 20
Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση – Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για την πληρέστερη ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Μολονότι το άρθρο 25 της Οδηγίας δεν χρήζει ειδικής μεταφοράς στο ελληνικό δίκαιο, καθώς η ελληνική εργασιακή νομοθεσία προβλέπει ήδη ρυθμίσεις, όπως τα άρθρα 44, 343 και 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι οποίες εξασφαλίζουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που απαιτεί το άρθρο αυτό, προστίθεται στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως περ. δ), ειδική περίπτωση απαγόρευσης λύσης της σχέσης εργασίας και γενικότερα οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της επιβολής οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Επιπλέον, προτείνεται νομοτεχνική διόρθωση στην περ. γ) με την προσθήκη κόμματος και του διαζευκτικού «ή» μετά τη λέξη «εργαζόμενου», προκειμένου να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ότι, στην παραπάνω περίπτωση, προστατεύονται από απόλυση και κάθε δυσμενή μεταχείριση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι, δεδομένου ότι η απουσία κόμματος δημιουργεί σύγχυση ως προς το πεδίο εφαρμογής της διάταξης.

Στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 14 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί της λύσης της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης και περί της προστασίας έναντι αντιποίνων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τη λέξη «εργαζομένου» προστίθεται η λέξη «, ή», β) προστίθεται περ. δ), και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 44 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 44
Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:

α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,

β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή

γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου, ή επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.,

δ) έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της διασφάλισης οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄
ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 21
Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης – Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με το προτεινόμενο άρθρο 21 ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη τα άρθρα 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν την υποχρέωση του κράτους μέλους να ορίσει, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, φορέα ισότητας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, και φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, κατ' εφαρμογή του άρθρου 29 της ίδιας Οδηγίας, καθώς και την παροχή κάθε αναγκαίου μέσου για τη διασφάλιση της συνεπούς, συντονισμένης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων τους.

Συγκεκριμένα, τροποποιείται το άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως ενιαίος φορέας ισότητας και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και της μισθολογικής διαφάνειας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η επιλογή αυτή ερείδεται στη θεσμική φυσιογνωμία και στην αποδεδειγμένη εμπειρία της Αρχής. Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή (άρθρο 101Α του Συντάγματος) και απολαύει εγγυήσεων προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, στοιχεία που διασφαλίζουν την αμερόληπτη και αποτελεσματική άσκηση καθηκόντων εποπτείας και ελέγχου.

Παράλληλα, διαθέτει ήδη συσσωρευμένη τεχνογνωσία ως εθνικός φορέας ισότητας και ίσης μεταχείρισης, ιδίως κατ' εφαρμογή των ν. 3488/2006 (Α΄ 191) και ν. 3896/2010 (Α΄

207) (με τον οποίο μεταφέρθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2006/54), καθώς και νεότερων ρυθμίσεων που του ανέθεσαν συναφείς αρμοδιότητες καταπολέμησης διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, όπως οι ν. 4097/2012 (Α΄ 235) και ν. 4808/2021 (Α΄ 101).

Σε οργανωτικό επίπεδο, λειτουργούν ήδη στην Αρχή εξειδικευμένες δομές (μέχρι πρότινος ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων και πλέον ο Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης), ενώ η ενεργός συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (Equinet) έχει συμβάλει στη συνεχή αναβάθμιση της επιστημονικής και επιχειρησιακής της επάρκειας. Η ανάθεση των νέων αρμοδιοτήτων διασφαλίζει θεσμική συνέχεια, συνοχή και ενιαία εφαρμογή του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων, δεδομένου ότι η ίση αμοιβή και η μισθολογική διαφάνεια εντάσσονται, κατά το ενωσιακό δίκαιο, στο ευρύτερο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στο άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στην παρ. 1, βα) μετά από τη λέξη «παρακολούθηση» προστίθεται η λέξη «, υποστήριξη», ββ) μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας,», γ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, γα) μετά από τη λέξη «υπηρεσίες», προστίθενται οι λέξεις «και φορείς», γβ) οι λέξεις «οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «η Επιθεώρηση Εργασίας», γγ) η λέξη «νόμου» αντικαθίσταται από τις λέξεις «Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής,», δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 55 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 55
Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής

1. Φορέας για την παρακολούθηση, υποστήριξη και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Δημόσιες υπηρεσίες και φορείς με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως ~~οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών~~ η Επιθεώρηση Εργασίας, ή νπδδ, καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος ~~νόμου~~ Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον

Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

3. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α΄133) διενεργεί ελέγχους, επανελέγχους, επιθεωρήσεις και έρευνες για τον δημόσιο τομέα, κατ' εφαρμογή των αρμοδιοτήτων που απορρέουν από τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, ύστερα από καταγγελία που υποβάλλεται απευθείας στην Αρχή, στον Συνήγορο του Πολίτη, ή αυτεπαγγέλτως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία και τις αρμοδιότητές της. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας δύναται να αποστέλλει στον Συνήγορο του Πολίτη, κατόπιν αιτήματός του προς την Αρχή, απολογιστικά στοιχεία των καταγγελιών και ελέγχων που έλαβε και διενήργησε αντίστοιχα δυνάμει του προηγούμενου εδαφίου, συνεπικουρώντας τον κατ' αυτόν τον τρόπο ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής.»

Άρθρο 22
Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003
(παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και συμπληρώνεται η αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη. Συγκεκριμένα, ορίζεται ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και ως φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Επιπρόσθετα, επειδή η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 απαιτεί οι φορείς ισότητας να έχουν τη δυνατότητα να ενεργούν εκπροσωπώντας ή υποστηρίζοντας εργαζόμενο ή αιτούντα απασχόληση, απαιτείται ρητή αναγνώριση της ενεργητικής νομιμοποίησης του Συνηγόρου του Πολίτη, η οποία θα αφορά τόσο πολιτικές όσο και διοικητικές δίκες. Επομένως, προστίθεται τελευταίο εδάφιο με το οποίο προβλέπεται ρητά ότι μπορεί να παρίσταται ή να παρεμβαίνει κατά την κρίση του σε κάθε είδους δίκες που έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Αντίστοιχη πρόβλεψη υπάρχει για το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) (παρ. 6 του άρθρου 3 ν. 4765/2021, Α΄ 6), που, όπως και ο Συνήγορος του Πολίτη, είναι ανεξάρτητη αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα.

Στην παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10), περί της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πέμπτο εδάφιο, μετά από τη λέξη «ορίζεται» προστίθεται η λέξη «και», β) προστίθεται νέο έκτο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η ανεξάρτητη αρχή Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ., όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης, ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού και ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης,

κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, της παρ. 2 του άρθρου 52 και του άρθρου 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) και μπορεί να παρίσταται ή να παρεμβαίνει κατά την κρίση του σε κάθε είδους δίκες που έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή αυτών. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3938/2011.»

Άρθρο 23
Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003
(παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003. Ειδικότερα, συμπληρώνονται οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου να συμπεριλάβουν τις αρμοδιότητες που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10), περί των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, προστίθεται παρ. 7, ως εξής:

«7. Οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας περιλαμβάνουν τα εξής: α) την ευαισθητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, μεταξύ άλλων με την αντιμετώπιση των διατομεακών διακρίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, β) την ανάλυση των αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με την αξιοποίηση ειδικών εργαλείων και μεθοδολογιών για την καταγραφή, ανάλυση και αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων, αξιοποιώντας ιδίως τη μέθοδο και τα εργαλεία ανάλυσης του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (L 403), γ) τη συλλογή των δεδομένων που αποστέλλουν οι εργοδότες, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ.

62/2025, Α΄ 121), σε ειδική ηλεκτρονική βάση δεδομένων και την άμεση δημοσίευση των δεδομένων που αναφέρονται στις περ. α) έως στ) της παρ. 1 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, σε εύκολα προσβάσιμη και φιλική προς τον χρήστη ηλεκτρονική πλατφόρμα, η οποία καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών, και τη διασφάλιση ότι οι πληροφορίες από τα προηγούμενα τέσσερα (4) έτη είναι προσβάσιμες, εφόσον διατίθενται, δ) τη συλλογή των εκθέσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ε) τη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, καθώς και των σχετικών αξιώσεων που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.»

Άρθρο 24
Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003
(παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 και ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι προβλέψεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με τον τρόπο αυτό θεσπίζεται ένα συνεκτικό πλαίσιο συνεργασίας και θεσμικής υποστήριξης για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προς τον σκοπό αυτό, προβλέπεται η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με την Επιθεώρηση Εργασίας, την Ελληνική Στατιστική Αρχή, τους κοινωνικούς εταίρους και κάθε αρμόδιο δημόσιο φορέα που διαθέτει ή δύναται να επεξεργάζεται στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική διερεύνηση καταγγελιών, η συλλογή και η ανάλυση αξιόπιστων δεδομένων και η παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Παράλληλα, καθιερώνεται η υποχρέωση των αρμόδιων Υπουργείων να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή προς τον Συνήγορο του Πολίτη κατά την άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων του. Η συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ιδίως τη διασφάλιση των αναγκαίων οικονομικών και τεχνικών πόρων, την παροχή κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων προς τις αρμόδιες υπηρεσίες και φορείς, καθώς και την ανάπτυξη και τη διαλειτουργικότητα των απαιτούμενων πληροφοριακών συστημάτων, ώστε να καθίσταται δυνατή η αποτελεσματική συλλογή, διασταύρωση και επεξεργασία των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών. Με τις ρυθμίσεις αυτές ενισχύονται η θεσμική συνεργασία, η διαφάνεια, η λογοδοσία και η αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10), περί της διαδικασίας έρευνας, μετά από την παρ. 5, προστίθενται παρ. 5Α και 5Β ως εξής:

«5Α. Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας συνεργάζεται, ιδίως, με την Επιθεώρηση Εργασίας για υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα και, κατά περίπτωση, με τους κοινωνικούς εταίρους. Συνεργάζεται, επίσης, με την Ελληνική Στατιστική Αρχή και με κάθε δημόσια αρχή ή φορέα που διαθέτει ή μπορεί να συγκεντρώνει, να διασταυρώνει ή να αναλύει στοιχεία σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής στον δημόσιο τομέα. Η εξειδίκευση της συνεργασίας αυτής μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ειδικής συμφωνίας μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του κατά περίπτωση φορέα.

5Β. Τα Υπουργεία Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και Ψηφιακής Διακυβέρνησης υποχρεούνται να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή στον Συνήγορο του Πολίτη κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας. Ιδίως διασφαλίζουν κατά λόγο αρμοδιότητας:

α) την επάρκεια των οικονομικών πόρων που απαιτούνται ώστε να διασφαλιστεί η άσκηση από τον Συνήγορο του Πολίτη της αρμοδιότητάς του για την ισότητα της αμοιβής συνολικά,

β) την παροχή δεσμευτικών κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων, προκειμένου οι υπηρεσίες του δημοσίου και οι φορείς εποπτείας τους να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους προς τον Συνήγορο του Πολίτη,

γ) τη λειτουργία κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος, καθώς και τη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα αυτού με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, καθώς και με πληροφοριακά συστήματα άλλων δημόσιων φορέων, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η συλλογή και διασταύρωση όλων των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών από τον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.»

Άρθρο 25
Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003
(παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 και προβλέπεται η αναγκαία οργανωτική και επιχειρησιακή ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη, μέσω της σύστασης είκοσι πέντε (25) θέσεων ειδικών επιστημόνων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και πέντε (5) θέσεων μόνιμου προσωπικού κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), κλάδου Πληροφορικής.

Η πρόβλεψη αυτή αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση των νέων καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο του φορέα ισότητας και παρακολούθησης, τα οποία συνεπάγονται αυξημένο όγκο καταγγελιών, συστηματική επεξεργασία μεγάλων συνόλων δεδομένων, λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων και ψηφιακών

πλατφορμών, καθώς και επιστημονική ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων. Οι ανάγκες αυτές απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό με γνώσεις ιδίως στο εργατικό δίκαιο και στο δίκαιο ίσης μεταχείρισης, στη στατιστική, στα οικονομικά της εργασίας και στην πληροφορική.

Στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (Α΄ 10), περί των ειδικών επιστημόνων, των βοηθών επιστημόνων και της γραμματείας του Συνηγόρου του Πολίτη, μετά από την παρ. 3, προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Στον Συνήγορο του Πολίτη συστήνονται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, συμπεριλαμβανομένης και της δικαστικής εκπροσώπησης στις υποθέσεις αυτές, είκοσι πέντε (25), επιπλέον, θέσεις ειδικών επιστημόνων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και ειδίκευση στα αντικείμενα των αρμοδιοτήτων αυτών. Τα προσόντα των προς πλήρωση θέσεων καθορίζονται με προκήρυξη που εξειδικεύει τα κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα, σύμφωνα με το άρθρο 2 του π.δ. 85/2022 (Α' 232). Στα προσόντα αυτά περιλαμβάνονται εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία στην πληροφορική, τη στατιστική, τη νομική, την οικονομική επιστήμη και την επικοινωνία.

Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη συστήνονται στη Γραμματεία της Αρχής πέντε (5) οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού κατηγορίας ΠΕ, κλάδου Πληροφορικής, ειδικότητας ΠΕ Πληροφορικής (SOFTWARE-HARDWARE), ειδικότητας ή ΠΕ Πληροφορικής (SOFTWARE) ή ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (HARDWARE). Ως προσόντα διορισμού ορίζονται τα προβλεπόμενα στο π.δ. 85/2022.

Με απόφαση του Συνηγόρου του Πολίτη ορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την άσκηση της αρμοδιότητας δικαστικής προσφυγής και εκπροσώπησης.»

Άρθρο 26
Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας – Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(παρ. 2 άρθρου 28 και παρ. 1 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συστήνεται Τμήμα που υπάγεται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να ασκηθούν οι πρόσθετες αρμοδιότητες που αναλαμβάνει η Αρχή για την παρακολούθηση των καταγγελιών και των υποθέσεων ελέγχου που άπτονται θεμάτων ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία.

Λόγω της συνάφειας του αντικειμένου και της ανάγκης παρακολούθησης και συντονισμού του έργου των περιφερειακών υπηρεσιών σε θέματα ίσης μεταχείρισης εν γένει, κρίνεται σκόπιμη η δημιουργία ενιαίου νέου Τμήματος εντός της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.

Οι υποθέσεις που άπτονται θεμάτων μισθολογικής διαφάνειας αναμένεται να αυξήσουν την ύλη αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, εντείνοντας τις απαιτήσεις για συντονισμό, καθοδήγηση και συστηματική ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών ως προς τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία.

Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι σε συμφωνία με τις προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για αποτελεσματικούς μηχανισμούς εφαρμογής και ελέγχου της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής και για τη ρύθμιση της συνεργασίας του φορέα ισότητας με την Επιθεώρηση Εργασίας, οι οποίοι αναλαμβάνουν από κοινού και παράλληλα να επιτηρούν την εφαρμογή των νέων διατάξεων. Η ενίσχυση των δύο αυτών θεσμών αποσκοπεί στον καλύτερο συντονισμό της παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης σε συνεργασία με τους υπόλοιπους φορείς, ήτοι το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 567, προστίθεται άρθρο 567Α ως εξής:

«Άρθρο 567Α
Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας

1. Συστήνεται Τμήμα για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία, το οποίο υπάγεται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. Αρμοδιότητες του Τμήματος είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή στην εργασία, που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας,

β) η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α’ 10), ως προς τη διεξαγωγή και την έκβαση των ελέγχων και των εργατικών διαφορών ή την επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή διορθωτικών μέτρων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας

και Κοινωνικής Ασφάλισης, στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και στον Συνήγορο του Πολίτη,

γ) η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία,

δ) η συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας για την εκπόνηση οδηγών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003,

ε) η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων διατομεακών διακρίσεων, καθώς και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης για τον εντοπισμό τάσεων ή κινδύνων μισθολογικών ανισοτήτων και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων,

στ) η τήρηση μητρώου των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, στο οποίο καταγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Του Τμήματος προΐσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Στατιστικής ή ΠΕ Διοικητικού/Οικονομικού.»

Άρθρο 27
Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και θεσπίζεται ειδική διοικητική διαδικασία επίλυσης διαφορών που αφορούν μισθολογική διάκριση λόγω φύλου, με σκοπό τη διασφάλιση του συντονισμού και της στενής συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εθνικού φορέα ισότητας, της Επιθεώρησης Εργασίας και, κατά περίπτωση, των εκπροσώπων των εργαζομένων, προς εξασφάλιση της αποτελεσματικής τήρησης της αρχής της ίσης αμοιβής στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, με την προτεινόμενη ρύθμιση οριοθετείται χρονικά η εξέταση καταγγελιών για άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου και καθορίζεται το πλαίσιο συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως αρμόδιου φορέα ισότητας, με την Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο της διοικητικής διαδικασίας επί εργατικών διαφορών, προς διασφάλιση της ταχείας και αποτελεσματικής επίλυσής τους. Παράλληλα, εμπλουτίζεται και εξειδικεύεται το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο επίλυσης εργατικών διαφορών, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, λαμβανομένων υπόψη:

α) της ανάγκης ενδελεχούς και εμπεριστατωμένης αξιολόγησης του αποδεικτικού υλικού και των πραγματικών περιστατικών,

β) των αυξημένων χρονικών και διαδικαστικών απαιτήσεων που συνεπάγεται η διερεύνηση καταγγελιών μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και

γ) της εφαρμογής των νέων κανόνων έννομης προστασίας, οι οποίοι ενσωματώνονται κατ' επιταγή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Τέλος, προβλέπεται ότι εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά τη συζήτηση εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις. Για την επιβολή κυρώσεων, η Διοίκηση οφείλει να αιτιολογήσει ειδικώς την ύπαρξη μισθολογική διάκρισης.

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 570, προστίθεται άρθρο 570Α ως εξής:

«Άρθρο 570Α
Επίλυση διαφορών λόγω διάκρισης ως προς την αμοιβή λόγω φύλου ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η αίτηση εργατικής διαφοράς του άρθρου 569 σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή, η οποία εμπεριέχει αίτημα λήψης διορθωτικών μέτρων, γνωστοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας στον εργοδότη μαζί με κλήση παροχής πληροφοριών σχετικά με την πολιτική καθορισμού αμοιβών και μισθολογικής εξέλιξης και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται, σύμφωνα με το άρθρο 37, για τον υπολογισμό της αμοιβής του αιτούντος και των εργαζομένων ή της κατηγορίας εργαζομένων ή του υποτιθέμενου εργαζομένου του αντίθετου φύλου σε σχέση με τους οποίους ο αιτών θεωρεί ότι έχει υποστεί διάκριση. Με την ίδια κλήση ζητείται να προσκομιστούν οι πληροφορίες που αφορούν τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για την ως άνω συγκρινόμενη κατηγορία εργαζομένων.

2. Η κλήση παροχής πληροφοριών ορίζει την προθεσμία προσκόμισης των πληροφοριών και την ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς, εντός προθεσμίας τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της αίτησης, με δυνατότητα παράτασης κατόπιν υποβολής αιτιολογημένου αιτήματος.

3. Η αίτηση και η κλήση της παρ. 1 κοινοποιούνται άμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, προκειμένου για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α΄ 10). Στο πλαίσιο αυτό, ο τελευταίος λαμβάνει γνώση όλων των προσκομισθέντων στοιχείων και πληροφοριών και μπορεί να παρίσταται στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, καθώς και να ζητά πρόσθετες διευκρινίσεις και πληροφορίες.

4. Κατόπιν συναίνεσης του αιτούντος μπορούν να υποβάλλουν την αίτηση εργατικής διαφοράς στο όνομά του και για λογαριασμό του ή να παρεμβαίνουν προς υποστήριξή του εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

5. Εφόσον προκύπτουν ενδείξεις μισθολογικής διάκρισης, ο εργοδότης καλείται να τις δικαιολογήσει. Η μη παροχή των ζητούμενων πληροφοριών βάσει της

παρ. 1 κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ισοδυναμεί με έλλειψη αιτιολόγησης για τις διαφορές στις αμοιβές.

6. Οι διαφορές στις αμοιβές τις οποίες ο εργοδότης δεν δικαιολογεί τεκμαίρονται ότι εισάγουν διακρίσεις. Κατά τη διαδικασία εφαρμόζονται, ως προς το αποδεικτικό βάρος, οι παρ. 3 έως 5 του άρθρου 54.

7. Ο Επιθεωρητής που διενεργεί την εργατική διαφορά αποφαίνεται για την ύπαρξη ή μη μισθολογικής διάκρισης, κατόπιν αιτιολογημένου πορίσματος ή εγγράφου του Συνηγόρου του Πολίτη, το οποίο κοινοποιείται, εντός εξήντα (60) ημερών από τη συζήτηση, στα μέρη της εργατικής διαφοράς και στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου για την υλοποίηση της κυρωτικής της αρμοδιότητας. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη επιτρέπεται με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

8. Εφόσον ο Επιθεωρητής καταλήγει ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση καλεί τον εργοδότη να συμμορφωθεί και να παρουσιάσει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, τα οποία θα πρέπει να υλοποιηθούν σε εύλογο χρόνο και πάντως εντός έξι (6) μηνών. Ο Επιθεωρητής δύναται, σε κάθε περίπτωση, να διατάξει ένα ή περισσότερα διορθωτικά μέτρα που κρίνει πρόσφορα, σύμφωνα με την παρ. 3Α του άρθρου 573. Για τον σκοπό αυτό, η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να συντονίζει τις ενέργειές της με τον Συνήγορο του Πολίτη.

9. Όταν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία θεσπίζει αποδοχές ανά ειδικότητα εργαζομένων χρησιμοποιώντας ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια, τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις και δεν εφαρμόζεται η παρ. 6. Εφόσον ο Συνήγορος του Πολίτη ή ο Επιθεωρητής θεωρεί ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση, παρά την ύπαρξη συλλογικής σύμβασης εργασίας, πρέπει να περιέχεται ειδική, πλήρης και εμπεριστατωμένη αιτιολογία στο πόρισμα ή στην πράξη επιβολής διορθωτικών μέτρων αντίστοιχα.

10. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης μη παράστασης ή μη συμμόρφωσης επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

11. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 569 για την επίλυση εργατικών διαφορών.

12. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και του άρθρου 569 δεν εφαρμόζονται για το απασχολούμενο προσωπικό του δημοσίου τομέα της περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), όσον αφορά τις υποθέσεις ισότητας της αμοιβής και μισθολογικής διαφάνειας.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄
ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Άρθρο 28
Στατιστικά στοιχεία
(άρθρο 31 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 31 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που καθιερώνει την υποχρέωση

του κράτους μέλους να παρέχει τα επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Το άρθρο διασφαλίζει ότι θα υπάρχει ετήσια, συγκρίσιμη και λεπτομερής κατάρτιση στατιστικών στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με διάκρισή του σύμφωνα με το φύλο, τον οικονομικό τομέα, το ωράριο (πλήρες/μειωμένο), τον οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και την ηλικιακή κατανομή.

Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών κατανεμημένων ανά φύλο και η παροχή στην Επιτροπή (Eurostat) έγκυρων και ολοκληρωμένων στατιστικών είναι ουσιώδους σημασίας για την ανάλυση και την παρακολούθηση των αλλαγών όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τον Κανονισμό (ΕΚ) 530/1999 του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 1999 σχετικά με τις διαρθρωτικές στατιστικές για τις αποδοχές και το κόστος εργασίας (L 63), όπως αντικαταστάθηκε από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 2025 για τις στατιστικές της αγοράς εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις επιχειρήσεις και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 450/2003 και (ΕΚ) αριθ. 453/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 20.5.2025), τα κράτη μέλη οφείλουν να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν εναρμονισμένα στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Οι ετήσιες στατιστικές υψηλής ποιότητας θα μπορούσαν να αυξήσουν τη διαφάνεια και να ενισχύσουν την παρακολούθηση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι σχετικές στατιστικές που διαβιβάζονται στην Επιτροπή (Eurostat) θα πρέπει να καταρτίζονται για στατιστικούς σκοπούς κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) 322/97 του Συμβουλίου και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου (L 87).

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), ως αρμόδια αρχή για την παραγωγή των επίσημων στατιστικών της χώρας, συμμορφώνεται με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 ως προς την κατάρτιση, διαβίβαση και δημοσιοποίηση των απαιτούμενων στοιχείων και των εκθέσεων ποιότητας, διασφαλίζοντας τη διάθεσή τους στους χρήστες και την τήρηση του στατιστικού απορρήτου.

1. Η Ελληνική Στατιστική Αρχή διαβιβάζει σε ετήσια βάση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

(Eurostat), επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία κατανέμονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

2. Η διαβίβαση των δεδομένων της παρ. 1 για το έτος αναφοράς 2026 γίνεται από την 31η Ιανουαρίου 2028.

Άρθρο 29
Διάδοση πληροφοριών
(άρθρο 32 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 32 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας, θα γνωστοποιούν τα υιοθετούμενα μέτρα για την εφαρμογή του παρόντος με ανάρτηση στον επίσημο ιστότοπο του κάθε φορέα.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο σε όλους τους ενδιαφερόμενους, ιδίως μέσω του διαδικτυακού ιστοτόπου τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄
ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 30
Μεταβατικές διατάξεις

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται μεταβατικές διατάξεις για το Μέρος Α΄ του σχεδίου νόμου. Ειδικότερα, προβλέπεται μεταβατικό διάστημα ειδικά για τους εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους, κατά το οποίο η πρώτη περίοδος αναφοράς εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026. Η πρόβλεψη αυτή επιτρέπει την ομαλή μετάβαση στο νέο πλαίσιο, δίνοντας επαρκή χρόνο προσαρμογής των εργοδοτών στις υποχρεώσεις συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων και καθίσταται δυνατή στο πλαίσιο της Οδηγίας, όπως διευκρινίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Workshop on the implementation of the Pay Transparency Directive 2023/970 30 April 2025, σ. 16).

Επιπλέον, για λόγους ασφάλειας δικαίου προβλέπεται ότι ο ειδικός κανόνας έναρξης της παραγραφής της παρ. 3 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφαρμόζεται μόνο για αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του νόμου, ώστε να μην αναβιώσουν αξιώσεις που έχουν ήδη παραγραφεί. Η επιλογή αυτή δικαιολογείται από το γεγονός ότι, πριν από την έναρξη ισχύος του νέου πλαισίου, δεν υφίσταντο οι μισθολογικές δομές, τα εργαλεία αξιολόγησης, οι κατηγορίες εργαζομένων και οι υποχρεώσεις

πληροφόρησης του άρθρου 56Α, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να διαπιστώσει ή να αξιολογήσει την ύπαρξη ενδεχόμενης μισθολογικής διαφοράς. Ως εκ τούτου, δεν θα ήταν εύλογο ο νέος κανόνας παραγραφής να εφαρμοστεί σε χρονικές περιόδους κατά τις οποίες το σύστημα μισθολογικής διαφάνειας δεν είχε ακόμη θεσπιστεί και δεν παρήγαγε έννομα αποτελέσματα.

1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 11 του παρόντος, η περίοδος αναφοράς των περ. α) και β) της παρ. 4 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026.

2. Η παρ. 3 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως διαμορφώνεται με το άρθρο 16 του παρόντος, εφαρμόζεται μόνο σε αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Άρθρο 31
Εξουσιοδοτικές διατάξεις – Προσθήκη άρθρων 57Α και 576Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και άρθρου 10Α στον ν. 3094/2003

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται εξουσιοδοτικές διατάξεις για το Μέρος Α΄ του σχεδίου νόμου.

1. Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 57, προστίθεται άρθρο 57Α ως εξής:

«Άρθρο 57Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, συγκεκριμενοποιούνται τα μέτρα στήριξης προς τις επιχειρήσεις σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 37.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η μέθοδος υπολογισμού και το ύψος των προστίμων της παρ. 2 του άρθρου 53 που αφορούν την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών δύναται να καθορίζονται:

α) η διαδικασία, τα όργανα και τα μέσα για:

αα) τη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων του δημοσίου τομέα στα κριτήρια της παρ. 3 του άρθρου 37 σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του ίδιου άρθρου, λαμβανομένης υπόψη της δυνατότητας απαλλαγής του δεύτερου εδαφίου της παρ. 4 του ίδιου άρθρου,

αβ) τη διευκόλυνση της πρόσβασης των αιτούντων απασχόληση στον δημόσιο τομέα στις πληροφορίες της παρ. 3 του άρθρου 41, λαμβανομένης υπόψη της παρ. 5 του ίδιου άρθρου,

αγ) τη χορήγηση σε εργαζόμενο του δημοσίου τομέα των πληροφοριών των παρ. 1, 2 και 4 του άρθρου 56Α, λαμβανομένων υπόψη των παρ. 5 έως 7 του

ίδιου άρθρου,

αδ) την παροχή της ενημέρωσης της παρ. 3 του άρθρου 56Α, λαμβανομένης υπόψη της παρ. 7 του ίδιου άρθρου,

αε) την παροχή, την κοινοποίηση, τη δημοσίευση και τη δημοσιοποίηση των πληροφοριών της παρ. 1 του άρθρου 56Β για τον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τις παρ. 6 και 8 και λαμβανομένης υπόψη της προαιρετικής βάσης του τελευταίου εδαφίου της παρ. 4 του ίδιου άρθρου,

β) κάθε άλλο ειδικό, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα για την εφαρμογή των άρθρων 37, 41, 56Α και 56Β για τον δημόσιο τομέα.»

2. Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, μετά από το άρθρο 576, προστίθεται άρθρο 576Α ως εξής:

«Άρθρο 576Α
Εξουσιοδοτική διάταξη

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η μέθοδος υπολογισμού και το ύψος του επαναλαμβανόμενου προστίμου της παρ. 3Α του άρθρου 573.»

3. Στον ν. 3094/2003 (Α΄ 10), μετά από το άρθρο 10, προστίθεται άρθρο 10Α ως εξής:

«Άρθρο 10Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες δημιουργίας και λειτουργίας της ψηφιακής πλατφόρμας και της ψηφιακής βάσης δεδομένων για την άσκηση της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και ως φορέα παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 7 του άρθρου 3, καθώς και η απαραίτητη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ». 2. Με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες σχετικά με την αποστολή στοιχείων, ως προς τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστικών αρχών, προς τον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την περ. ε) της παρ. 7 του άρθρου 3. 3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες του προσδιορισμού και του συντονισμού των υπόχρεων στην παροχή στοιχείων φορέων και υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, η μορφή και το περιεχόμενο των παρεχόμενων στοιχείων, ο ορισμός, σε κάθε υπόχρεο φορέα του δημοσίου τομέα, εκπροσώπου για τη συλλογή, επεξεργασία και αποστολή των στοιχείων στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ισότητας και ως φορέα

παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των περ. β), γ) και δ) της παρ. 5Β του άρθρου 4.»

ΜΕΡΟΣ Β'
ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 32
Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η ρύθμιση συνδέεται με την υλοποίηση των προβλέψεων του άρθρου 5 της υπ' αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β΄ 6789), αναφορικά με την ψηφιοποίηση, συλλογή και διαθεσιμότητα δεδομένων.

Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, θα καταγράφονται τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση.

Το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα επιτρέψει την ταξινόμηση, την αποδελτίωση και την παραγωγική επεξεργασία του περιεχομένου των συλλογικών ρυθμίσεων, διευκολύνοντας την παρακολούθηση της κάλυψης των εργαζομένων, των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών των εργαζομένων και την ανάλυση των τάσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο. Ειδικότερα, τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως εξής:

α) Η παρ. 1 τροποποιείται, ώστε η συμφωνία να καταρτίζεται πλέον σε δύο (2) πρωτότυπα, καθώς δεν υπάρχει ανάγκη προσκόμισης του τρίτου αντιγράφου στην υπηρεσία κατάθεσης.

β) Στην παρ. 2, διευκρινίζεται ότι η έκταση εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης θα πρέπει να περιγράφεται με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.).

Επισημαίνεται ότι οι Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) και οι Σ.Τ.ΕΠ. είναι τα ελάχιστα απαραίτητα στοιχεία για τον προσδιορισμό των κλάδων και των ειδικοτήτων που συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής μιας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής

ρύθμισης, χωρίς να αποκλείεται να συμπληρώνονται και άλλα στοιχεία προσδιοριστικά του πεδίου εφαρμογής. Με τα στοιχεία αυτά καθίσταται εφικτή η ακριβής αποτύπωση της εξέλιξης των δυνητικών ποσοστών κάλυψης και των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών, συνολικά και ανά Κ.Α.Δ. και Σ.Τ.ΕΠ. Η συστηματική αυτή παρακολούθηση θα συμβάλλει στην αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης, αλλά και στην υποβολή των εκθέσεων προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199).

γ) Η παρ. 3 καταργείται, δεδομένου ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν θα κατατίθενται πλέον στις κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας, ούτε στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά μόνο στο συγκεντρωτικό Ψηφιακό Μητρώο του παρόντος άρθρου.

δ) Η παρ. 4 τροποποιείται, ώστε να λειτουργήσει το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα τηρούνται:

δα) οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

δβ) οι συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται, βάσει της παρ. 2 του άρθρου 394 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, από φυσικά πρόσωπα, τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, και

δγ) οι διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες, βάσει της παρ. 8 του άρθρου 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Σημειώνεται ότι η κατάθεση στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας είναι απαραίτητη, ώστε αυτές να τεθούν σε ισχύ, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Επιπλέον, τα έγγραφα και τα στοιχεία που καταχωρίζονταν στο ειδικό βιβλίο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα υποβάλλονται πλέον ψηφιακά από τους ενδιαφερόμενους (προσχωρήσεις και αιτήσεις για επέκταση, σύμφωνα με το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και καταγγελίες, σύμφωνα με το άρθρο 405 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου), ενώ η υποχρέωση κοινοποίησης της πρόσκλησης για διαπραγμάτευση στην Επιθεώρηση Εργασίας, βάσει του άρθρου 397 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, θα ικανοποιείται με την ψηφιακή υποβολή της στο Μητρώο.

Με τον τρόπο αυτό, η διαδικασία υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων μετατρέπεται από έγχαρτη σε αμιγώς ηλεκτρονική και ενοποιούνται, αφενός, η διαδικασία κατάθεσης και, αφετέρου, η διαδικασία καταχώρησης των συλλογικών ρυθμίσεων στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας. Η υποβολή θα γίνεται σε δομημένη φόρμα, το περιεχόμενο της οποίας εξειδικεύεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα με την παρ. 8 της αξιολογούμενης ρύθμισης.

Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η συστηματική παρακολούθηση σε άμεσο χρόνο, όλης

της πορείας μιας συλλογικής ρύθμισης, ενώ ο κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να αναζητήσει και να εντοπίσει εύκολα τη συλλογική ρύθμιση που τον αφορά. Επιπλέον, ρυθμίζονται τα θέματα πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, το οποίο θα είναι προσβάσιμο από κάθε ενδιαφερόμενο, καθώς οι συλλογικές ρυθμίσεις έχουν κανονιστικό περιεχόμενο. Αντιθέτως, τα έγγραφα που δεν αφορούν το κανονιστικό περιεχόμενο μίας συλλογικής ρύθμισης θα είναι προσβάσιμα μόνο από τις σχετικές οργανώσεις.

ε) Οι παρ. 5, 6 και 7 καταργούνται δεδομένου ότι το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, σε ό,τι αφορά το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων, θα είναι δημόσιο και, επομένως, δεν υπάρχει λόγος χορήγησης αντιγράφων από την υπηρεσία ή ανάρτησης των κειμένων στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου, ούτε ξεχωριστής γνωστοποίησης της επιχειρησιακής σύμβασης στο συμβούλιο εργαζομένων.

στ) Τέλος, η παρ. 8 συμπληρώνεται, ώστε να δοθεί η απαραίτητη εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να ρυθμίζει κάθε ειδικότερο ζήτημα αναφορικά με την εφαρμογή και τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, καθώς και τη διαδικασία ψηφιακής υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων. Μέχρι την πλήρη παραγωγική λειτουργία του Μητρώου και την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 8, θα συνεχιστεί η έγχαρτη κατάθεση και η ανάρτηση των κειμένων στον ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στο άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της διαδικασίας υπογραφής και θέσης σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «υπογραφής», προστίθενται οι λέξεις «, ηλεκτρονική κατάθεση», β) στην παρ. 1, οι λέξεις «τρία (3)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2)», γ) στην παρ. 2, μετά από τις λέξεις «της εφαρμογής της», προστίθενται οι λέξεις «, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.)», δ) οι παρ. 3, 5, 6 και 7 καταργούνται, ε) η παρ. 4 αντικαθίσταται, στ) στην παρ. 8, μετά από τις λέξεις «που αφορά», οι λέξεις «στις παρ. 4 και 6» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4», και το άρθρο 398 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 398
Διαδικασία υπογραφής, ηλεκτρονική κατάθεση και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε ~~τρία (3)~~ δύο (2) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της~~.~~, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.).

3. ~~Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας του τόπου όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.~~ [Καταργείται].

4. ~~Σε κάθε τοπική υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.~~ Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται και τηρείται Ψηφιακό Μητρώο συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας όπου υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση. Το Ψηφιακό Μητρώο παρέχει διαβαθμισμένη πρόσβαση στις συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι οποίες έχουν πρόσβαση σε όλα τα έγγραφα και στοιχεία που τις αφορούν, και σε κάθε ενδιαφερόμενο σχετικά με το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων.

5. ~~Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφόσον υποβάλει σχετική αίτηση.~~ [Καταργείται].

6. ~~Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.~~ [Καταργείται].

7. ~~Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και κάθε τροποποίησή της.~~ [Καταργείται].

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά ~~στις παρ. 4 και 6~~ τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου

της παρ. 4.»

Άρθρο 33
Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ – Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η τήρηση του νέου Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και να δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου στα δεδομένα που σχετίζονται με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων τους.

Με τον τρόπο αυτό υλοποιείται, σε συνδυασμό με την αξιολογούμενη ρύθμιση του άρθρου 32 του σχεδίου νόμου με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η πρόβλεψη της υπ' αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β΄ 6789), περί πρόσβασης και διαθεσιμότητας των στοιχείων στους κοινωνικούς εταίρους για κάθε νόμιμη χρήση.

Συγκεκριμένα, παρέχεται στους κοινωνικούς εταίρους της υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου η δυνατότητα πρόσβασης σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, τα οποία αφορούν τον αριθμό εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (βάσει Κ.Α.Δ.), ανά ειδικότητα (βάσει Σ.Τ.ΕΠ.) και ανά γεωγραφική περιοχή.

Μέσω των ανωτέρω οργανώσεων καθίσταται δυνατή και η πρόσβαση των λοιπών οργανώσεων στα διαθέσιμα δεδομένα που τις αφορούν. Με τον τρόπο αυτόν εξασφαλίζεται ότι οι οργανώσεις που συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων διαθέτουν αξιόπιστα και αντικειμενικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της υπό διαπραγμάτευση συλλογικής ρύθμισης.

Περαιτέρω, παρέχεται στις ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών η δυνατότητα πρόσβασης και σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν τις επιχειρήσεις-μέλη τους, αποκλειστικά ως προς τον αριθμό των εργαζομένων και τις ειδικότητές τους, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η πληρέστερη τεκμηρίωση αιτήματος επέκτασης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ιδίως στις περιπτώσεις ελέγχου του ποσοτικού κριτηρίου αντιπροσωπευτικότητας. Συνολικά, η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στη διαφάνεια, την αποτελεσματικότερη συλλογική διαπραγμάτευση που θα βασίζεται σε αντικειμενικά δεδομένα, καθώς και στην περαιτέρω διευκόλυνση της επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στην παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 73 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του σκοπού και της λειτουργίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο υφιστάμενο εδάφιο, προστίθεται περ. γ), β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 2 του άρθρου 577 διαμορφώνεται

ως εξής:

«2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω:

α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων,

β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών.,

γ) το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας.

Για την αποτελεσματική άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404, έχουν πρόσβαση μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν σε αριθμούς εργαζομένων ανά ειδικότητα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και γεωγραφική περιοχή, ενώ οι ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών έχουν πρόσβαση σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό και τις ειδικότητες των εργαζομένων των επιχειρήσεων που είναι μέλη τους.»

Άρθρο 34
Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά τη συζήτηση εργατικών διαφορών, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων στις διαδικασίες προστασίας των εργασιακών τους δικαιωμάτων, ιδίως όταν η φυσική παρουσία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας συνεπάγεται σημαντική οικονομική, χρονική ή πρακτική επιβάρυνση.

Η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής ενισχύει την αποτελεσματική υποβολή και εξέταση καταγγελιών, περιορίζει γεωγραφικά και διοικητικά εμπόδια και συμβάλλει στη διασφάλιση ίσης και ουσιαστικής πρόσβασης όλων των εργαζομένων στους μηχανισμούς διοικητικής προστασίας, ανεξαρτήτως τόπου κατοικίας ή εργασίας. Επιπλέον, η ρύθμιση συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό της διοικητικής διαδικασίας και στην ταχύτερη και αποδοτικότερη διεκπεραίωση των υποθέσεων. Κατά τη συζήτηση λαμβάνονται επαρκή μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ταυτότητα των συμμετεχόντων προσώπων, η συμμετοχή των προσώπων που δικαιούνται να συμμετέχουν ή να παρίστανται καθώς και η ασφάλεια της ηλεκτρονικής σύνδεσης.

Στην παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί της επίλυσης των εργατικών

διαφορών, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Αν ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.»

Άρθρο 35
Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιούνται η παρ. 2 του άρθρου 236 και η παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό την άρση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ θετών μητέρων που υιοθετούν τέκνο στην ημεδαπή και εκείνων που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή, ως προς τον χρόνο έναρξης της άδειας μητρότητας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας. Ειδικότερα, με βάση το ισχύον πλαίσιο, οι θετές μητέρες που υιοθετούν τέκνο στην Ελλάδα δικαιούνται να λάβουν την προβλεπόμενη άδεια από τον χρόνο της φυσικής παράδοσης του τέκνου στην οικογένεια, δηλαδή από το χρονικό σημείο κατά το οποίο αναλαμβάνουν ουσιαστικά τη φροντίδα και ανατροφή του. Αντίθετα, στις περιπτώσεις διακρατικής υιοθεσίας, η χορήγηση της άδειας συνδέεται με την τελεσιδικία της δικαστικής απόφασης, γεγονός που μπορεί να προκαλεί σημαντική χρονική καθυστέρηση, παρά το ότι η πραγματική

ένταξη του παιδιού στην οικογένεια έχει ήδη πραγματοποιηθεί. Όπως επισήμανε και ο Συνήγορος του Πολίτη στην υπ' αρ. 372872/66965/2025 επιστολή του, «ο διαχωρισμός της υιοθεσίας που τελείται εντός της χώρας και της υιοθεσίας που τελείται στην αλλοδαπή όσον αφορά το τι νοείται ως ένταξη του παιδιού στην οικογένεια για τη χορήγηση αδειών και διευκολύνσεων αλλά και αποδοχών και επιδομάτων που συνδέονται με τη μητρότητα, εισάγει άμεση διάκριση όχι μόνος εις βάρος των εργαζόμενων θετών γονέων που υιοθετούν παιδί από το εξωτερικό, αλλά και εις βάρος του ιδίου του υιοθετούμενου στην αλλοδαπή παιδιού». Επιπλέον, στο άρθρο 21 της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού, η οποία έχει κυρωθεί με τον ν. 2101/1992 (Α' 192), αυξημένης τυπικής ισχύος σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, ρητά προβλέπεται ότι «Τα Συμβαλλόμενα Κράτη […] γ. Μεριμνούν ώστε, σε περίπτωση υιοθεσίας στο εξωτερικό, το παιδί να απολαμβάνει των ιδίων προστατευτικών μέτρων και προδιαγραφών με εκείνα που υπάρχουν στην περίπτωση εθνικής υιοθεσίας». Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις λήψης των σχετικών αδειών των θετών μητέρων ανεξαρτήτως του τόπου ολοκλήρωσης της υιοθεσίας.

1. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του τρίτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της άδειας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 236 διαμορφώνεται ως εξής:

«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) ~~η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση~~ η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή

βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία

σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανηλίκου, ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.»

2. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του ένατου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58), περί της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 238, διαμορφώνεται ως εξής:

«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) ~~η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση~~ η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.»

Άρθρο 36
Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να αποσαφηνιστεί το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ως προς το δικαίωμα λήψης άδειας αναψυχής των εργαζομένων που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική. Ο ν. 2269/1920 (Α' 145) εξαιρεί τους διευθύνοντες υπαλλήλους από την προστασία που παρέχουν οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας. Ωστόσο, η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων δεν εξαιρείται από το δικαίωμα άδειας αναψυχής, τόσο με βάση το ενωσιακό δίκαιο [Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (L 299)] όσο και με βάση το εθνικό δίκαιο (άρθρα 175 και 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Η ανάγκη της ρύθμισης ανέκυψε εξαιτίας της πάγιας αντιμετώπισης των εθνικών δικαστηρίων, η οποία έχει οδηγήσει, στην πράξη, στον αποκλεισμό τους από το σχετικό δικαίωμα (ενδεικτικά ΑΠ 1047/2007, ΑΠ 163/1998, ΑΠ 336/2018). Στο πλαίσιο αυτό, επισημάνθηκε από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα το ζήτημα συμβατότητας της εθνικής νομολογίας με το ενωσιακό δίκαιο. Ειδικότερα, ο Γενικός Διευθυντής Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με την υπ' αρ. 4380715/28.4.2026 επιστολή του προς την Ελλάδα, ζητάει να αξιολογήσουν οι ελληνικές αρχές τη συμμόρφωση της ανωτέρω νομολογίας με την Οδηγία 2003/88/ΕΚ για τον χρόνο εργασίας. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, συνεπώς, η άρση της ερμηνευτικής αμφισβήτησης ως προς το δικαίωμα άδειας αναψυχής των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145), όπως η ιδιότητα αυτή διαπιστώνεται σύμφωνα με τα κριτήρια του Μέρους Β΄ της υπ' αρ. 90972/15.1.12021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Α. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1. 13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520) Β. Από τα ανωτέρω στοιχεία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» (Β΄ 5393), σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις της χώρας που απορρέουν από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 1 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), περί του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του Τμήματος ΙΙΙ του Μέρους Δ' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, μετά από τις λέξεις «θεάματα και λέσχες», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της

Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)», και η παρ. 1 του άρθρου 220 διαμορφώνεται ως εξής:

> «1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες~~.~~, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).»

Άρθρο 37
Λειτουργία επιχειρήσεων με συνεχή παραγωγική διαδικασία - Προσθήκη περ. λ) έως λστ) στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται περ. λ) έως λστ), στο άρθρο 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να καλυφθούν σύγχρονες παραγωγικές ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων της οικονομίας, όπου η αδιάλειπτη λειτουργία επιβάλλεται από τη φύση της παραγωγικής διαδικασίας ή από τεχνικούς λόγους που δεν επιτρέπουν τη διακοπή της λειτουργίας τους. Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διασφάλιση της βιωσιμότητας τους, στην προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που συνδέονται με συχνές παύσεις και εκκινήσεις λειτουργίας. Ειδικότερα, στην διάταξη εντάσσονται: α) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε εκτυπώσεις και παραγωγή υλικών εύκαμπτης συσκευασίας (ενδεικτικά εκτυπωτικές δραστηριότητες, βιβλιοδεσία και συναφείς δραστηριότητες και κατασκευή πλαστικών ειδών συσκευασίας), καθώς η συνεχής λειτουργία των εκτυπωτικών γραμμών μειώνει τις δοκιμαστικές εκτυπώσεις, όπου κατά την επανεκκίνηση, απαιτούνται εκατοντάδες έως χιλιάδες μέτρα χαρτιού μεγάλου πλάτους, την φύρα υλικών και την κατανάλωση ενέργειας, υποστηρίζοντας την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. β) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή και κατασκευή πλαστικών προϊόντων (ενδεικτικά επιχειρήσεις παραγωγής πλαστικών σε πρωτογενείς μορφές, κατασκευής πλαστικών πλακών, φύλλων, σωλήνων και καθορισμένων μορφών, κατασκευής πλαστικών οικοδομικών ειδών- λινοταπήτων και σκληρών μη πλαστικών επενδύσεων δαπέδου), καθώς και οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή αρωμάτων και ειδών καλλωπισμού, καθώς η παραγωγική διαδικασία περιλαμβάνει χημικές και θερμικές διεργασίες σε εξειδικευμένο εξοπλισμό, όπως αντιδραστήρες και αποστακτήρες, και απαιτεί σημαντικό χρόνο για την εκκίνηση, τη σταθεροποίηση και την παύση των γραμμών παραγωγής. Οι συχνές διακοπές αυξάνουν την

κατανάλωση ενέργειας, καθώς η επανεκκίνηση των μονάδων απαιτεί πρόσθετη ενέργεια που μπορεί να κυμαίνεται από 7% έως 15% ανά μονάδα παραγωγής, ενώ παράλληλα παράγεται σημαντική ποσότητα αποβλήτων, με το υλικό εκκίνησης να αντιπροσωπεύει πάνω από το 50% των συνολικών απορριπτόμενων υλικών. Επιπλέον, οι διαδικασίες εκκίνησης και παύσης ενέχουν αυξημένους κινδύνους για τους εργαζομένους λόγω του χειρισμού θερμών, πτητικών και εύφλεκτων υλικών. γ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή μονωτικών υλικών από άσφαλτο (όπως ασφαλτικών μεμβρανών πισσόχαρτων και παρόμοιων ειδών), καθώς η παραγωγική διαδικασία βασίζεται στη χρήση θερμαινόμενων ασφαλτικών μιγμάτων και συστημάτων θερμικού λαδιού (ελαιόθερμο) και χαρακτηρίζεται από συνεχή ή ημισυνεχή λειτουργία, η οποία δεν επιτρέπει συχνές διακοπές χωρίς τεχνικές, ποιοτικές και ενεργειακές επιπτώσεις. Η προετοιμασία των ασφαλτικών μιγμάτων και η θερμική σταθεροποίηση του εξοπλισμού απαιτούν σημαντικό χρόνο, ενώ η παύση λειτουργίας οδηγεί σε απώλεια της απαιτούμενης θερμοκρασίας και καθιστά αναγκαία μια πολύωρη και ελεγχόμενη διαδικασία επαναθέρμανσης, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα του τελικού προϊόντος και η σταθερότητα της παραγωγής. Παράλληλα, η ομαλή λειτουργία του ελαιόθερμου συστήματος προϋποθέτει σταδιακή εκκίνηση και θερμική σταθεροποίηση για λόγους ασφάλειας και ενεργειακής αποδοτικότητας. Η συνεχής λειτουργία συμβάλλει στη διατήρηση σταθερών θερμικών συνθηκών, στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος και στην ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων και των εγκαταστάσεων. δ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή βασικών μετάλλων και στην κατασκευή ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων (ενδεικτικά επιχειρήσεις κατασκευής χαλύβδινων σωλήνων, αγωγών, κοίλων ειδών με καθορισμένη μορφή και συναφών εξαρτημάτων, ψυχρής και θερμής έλασης μεταλλικών φύλλων, παραγωγής, μορφοποίησης και επεξεργασίας μετάλλων, παραγωγής, μορφοποίησης και επεξεργασίας αλουμινίου και προϊόντων αυτού, παραγωγής μορφοποίησης και επεξεργασίας χαλκού, ορειχάλκου, ψευδαργύρου και κασσίτερου, κατασκευής άλλων ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων), καθώς η παραγωγική διαδικασία βασίζεται σε ένα σύνθετο σύστημα συνεχούς ροής υλικών και ενέργειας, όπου η διακοπή της λειτουργίας διαταράσσει τη συνοχή των διεργασιών, επηρεάζει τη συμπεριφορά των μετάλλων λόγω μεταβολών της θερμοκρασίας και καθιστά αναγκαία χρονοβόρα διαδικασία επανεκκίνησης και σταθεροποίησης. Παράλληλα, οι μονάδες παραγωγής χρησιμοποιούν εξοπλισμό υψηλής τεχνολογίας με ευαίσθητα και αλληλοσυνδεόμενα κινούμενα μέρη, με αποτέλεσμα οι συχνές διακοπές να αυξάνουν τη φθορά του εξοπλισμού, τον κίνδυνο αστοχιών και τους κινδύνους για το προσωπικό. Επιπλέον, κατά την επανεκκίνηση παράγονται σημαντικές ποσότητες αποβλήτων (scrap) και αυξάνεται η ενεργειακή κατανάλωση, γεγονός που επιβαρύνει το περιβαλλοντικό αποτύπωμα και δυσχεραίνει την επίτευξη στόχων βιώσιμης παραγωγής. ε) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού (ενδεικτικά επιχειρήσεις σφυρηλάτησης, κοίλανσης, ανισόπαχης τύπωσης και μορφοποίησης μετάλλων με έλαση/κονιομεταλλουργία, κατασκευής μεταλλικών ειδών

συσκευασίας και κατασκευής άλλων μεταλλικών προϊόντων), καθώς χαρακτηρίζονται από παραγωγικές διαδικασίες υψηλής ταχύτητας, ενεργειακής έντασης και τεχνολογικής πολυπλοκότητας, στις οποίες οι διαδικασίες εκκίνησης και παύσης αποτελούν ιδιαίτερα απαιτητικές και δυνητικά επικίνδυνες φάσεις της παραγωγής. Κατά τις εκκινήσεις απαιτούνται παρεμβάσεις σε εξοπλισμό υψηλών θερμοκρασιών, χειρισμός λιπαντικών και επικαλυπτικών υλικών και επαναρύθμιση ευαίσθητων μηχανικών συστημάτων, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο ατυχημάτων και επιβαρύνει τους δείκτες ασφάλειας. Παράλληλα, κάθε διακοπή λειτουργίας συνεπάγεται αυξημένη κατανάλωση ενέργειας για την επαναφορά των γραμμών παραγωγής σε σταθερές συνθήκες λειτουργίας, παραγωγή απορριπτόμενων προϊόντων και πρόσθετη κατανάλωση νερού και χημικών. Η απαιτούμενη ενέργεια για την επανεκκίνηση μπορεί να αυξηθεί κατά 5% έως 12%, ενώ η αδιάλειπτη λειτουργία συμβάλλει στη μείωση της ενεργειακής κατανάλωσης, των αποβλήτων και των εκπομπών CO_2 ανά μονάδα προϊόντος, ενισχύοντας παράλληλα την ασφάλεια και τη βιωσιμότητα της παραγωγικής διαδικασίας.) στ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή προϊόντων καπνού (ενδεικτικά επιχειρήσεις παραγωγής προϊόντων καπνού, παραγωγής πούρων, πούρων με κομμένο άκρο, πουρακίων και τσιγάρων, από καπνό ή υποκατάστατα του καπνού και παραγωγής άλλων ειδών μεταποιημένου καπνού και υποκαταστάτων, ομογενοποιημένου ή ανασυσταμένου καπνού, εκχυλισμάτων και αποσταγμάτων καπνού), καθώς διασφαλίζεται η σταθερότερη και αποδοτικότερη κατανάλωση ενέργειας, νερού και υλικών, περιορίζοντας τις απώλειες που συνδέονται με επαναλαμβανόμενες εκκινήσεις, παύσεις και αλλαγές παραγωγών. Ως αποτέλεσμα, επιτυγχάνεται χαμηλότερη κατανάλωση πόρων ανά παραγόμενη μονάδα, μειωμένη παραγωγή αποβλήτων και αυξημένη συνέπεια και αξιοπιστία των παραγωγικών διεργασιών. Το καθεστώς συνεχούς λειτουργίας ενισχύει ουσιαστικά τη συμβολή της παραγωγικής δραστηριότητας στην απανθρακοποίηση των λειτουργιών, στην προώθηση της κυκλικής διαχείρισης των πόρων και στη μείωση της παραγόμενης ποσότητας αποβλήτων μέσω της συστηματικής βελτιστοποίησης των βιομηχανικών συστημάτων, της ενίσχυσης της επαναχρησιμοποίησης υδατικών πόρων και του περιορισμού της μη παραγωγικής κατανάλωσης πόρων.

Στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 7 του β.δ. 748/1966 (Α΄ 179), περί των εξαιρέσεων από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας, προστίθενται περ. λ) έως λστ) και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής και σε ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων κάθε είδους, καθώς και στις εργασίες αποστολής, πρακτόρευσης, φόρτωσης και εκφόρτωσης, οι οποίες συνδέονται με αυτές, όπως και στις ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, καθώς και στα αντίστοιχα

τμήματα βιομηχανιών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θάλασσας ή αέρα, στα συνεργεία συγκόλλησης ελαστικών (βουλκανιζατέρ), στα πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων για αυτοκίνητα και στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων (γκαράζ), με εξαίρεση τις εργασίες πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής, μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενέργειας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και λήψης κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημόσιων και ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημόσιων παιγνίων και τις εργασίες που συνδέονται με αυτά, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, κάθε είδους εκθέσεων, μουσείων, καθώς και συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και λεσχών κάθε είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, καθώς και στους ιατρούς και υγειονομικούς εν γένει υπαλλήλους, καθώς και στις δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των καταστημάτων που εξομοιώνονται με αυτά, σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 1424/ 1949 και του ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (ΙΤ), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών

και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων,εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

λ) Εκτυπωτικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων παραγωγής υλικών εύκαμπτης συσκευασίας.

λα) Παραγωγής και κατασκευής πλαστικών προϊόντων.

λβ) Παρασκευής μονωτικών υλικών από άσφαλτο.

λγ) Παραγωγής βασικών μετάλλων και κατασκευής ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων.

λδ) Κατασκευής μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού.

λε) Παραγωγής προϊόντων καπνού.

λστ) Παραγωγής αρωμάτων και παρασκευασμάτων καλλωπισμού.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)

Άρθρο 38
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι εφόσον για την

απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α., στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας ή της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο εφόσον υπάρχει. Για λόγους ασφάλειας δικαίου, η ρύθμιση αποσαφηνίζει περαιτέρω την έννοια της συνάφειας, ορίζοντας ότι ως συναφής νοείται η μαθητεία που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιωδώς στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας και ότι η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α.. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώκεται να αναγνωρισθεί πλήρως ο χρόνος μαθητείας, ώστε οι απόφοιτοι να μην υποχρεούνται σε επανάληψη πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας που έχουν ήδη ολοκληρώσει, να μειωθούν οι τεχνητές καθυστερήσεις στην απόκτηση ή αναβάθμιση επαγγελματικών αδειών και να διασφαλιστεί αναλογική και δίκαιη σύνδεση μεταξύ της εκπαιδευτικής εμπειρίας και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, ενισχύοντας την άμεση επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα για την ως άνω περίπτωση αποτελούν οι ειδικότητες των βοηθών γενικής νοσηλείας και των βοηθών φαρμακείου, όπου για την απόκτηση των αντίστοιχων αδειών απαιτείται η συμπλήρωση χρόνου πρακτικής άσκησης μετά τη λήψη του πτυχίου. Ωστόσο, στις περιπτώσεις των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, όπου οι απόφοιτοι έχουν διανύσει συναφή με την ειδικότητα χρόνο πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της μαθητείας τους, αυτός ο χρόνος συνυπολογίζεται πλέον στον απαιτούμενο για την απόκτηση της άδειας, με αποτέλεσμα οι απόφοιτοι να υποχρεούνται να συμπληρώσουν μόνο τον τυχόν υπολειπόμενο χρόνο, εφόσον υπάρχει, αποφεύγοντας την επανάληψη εργασίας που έχει ήδη πραγματοποιηθεί και εξασφαλίζοντας τη δίκαιη αναγνώριση της μαθητείας τους. Για τον ίδιο λόγο, προβλέπεται επίσης ότι στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας, στην οποία συνυπολογίζεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις η πρακτική άσκηση είτε κατά τη διάρκεια των σπουδών είτε μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια φοίτησης σε ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας. Με τον τρόπο αυτό, καλύπτονται και οι περιπτώσεις επαγγελματικών αδειών στις οποίες η ειδική νομοθεσία δεν απαιτεί αυτοτελώς πρόσθετη πρακτική άσκηση μετά την αποφοίτηση, αλλά προβλέπει τη συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας, στον οποίο συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση. Η ανάγκη αυτή εμφανίζεται ιδίως σε τεχνικές ειδικότητες που συνδέονται με άδειες τεχνιτών οχημάτων και συναφών μηχανολογικών δραστηριοτήτων, όπου η μαθητεία των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α., εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας, πρέπει να αντιμετωπίζεται ισότιμα με την πρακτική άσκηση που ήδη λαμβάνεται υπόψη για τη συμπλήρωση

της απαιτούμενης προϋπηρεσίας.

Τέλος, επεκτείνεται η εφαρμογή της ρύθμισης και στους ήδη αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής, και καταλαμβάνει εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη. Η επιλογή της συγκεκριμένης χρονικής αφετηρίας συνδέεται με την εφαρμογή του νεότερου θεσμικού πλαισίου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, όπως αυτό διαμορφώθηκε με τον ν. 4763/2020, και αποσκοπεί στη ρύθμιση των περιπτώσεων αποφοίτων που φοίτησαν υπό το πλαίσιο αυτό. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των αποφοίτων που τελούν υπό ουσιωδώς όμοιες πραγματικές και νομικές συνθήκες, χωρίς να θίγονται οριστικώς κριθείσες διοικητικές καταστάσεις.

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας ή της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο εφόσον υφίσταται.

2. Ομοίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας και σε αυτήν συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια φοίτησης σε ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας.

3. Για την εφαρμογή των παρ. 1 και 2, ως συναφής νοείται η μαθητεία που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιωδώς στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α.

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται και στους ήδη αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνουν εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες που αφορούν την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη.

Άρθρο 39
Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η παράταση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών αδειοδότησης των υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίοι προβλέπονται στο π.δ. 11/2022 (Α΄ 25), έως την 31η.12.2027. Η ανάγκη της

ως άνω παράτασης κρίνεται επιτακτική, αφενός διότι η ισχύουσα προθεσμία προσαρμογής, όπως ορίστηκε στην παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α΄ 239) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 98 του ν. 5264/2025 (Α΄ 239), εκπνέει στις 30.6.2026, και αφετέρου διότι η ολοκλήρωση της αδειοδότησης προϋποθέτει την εκτέλεση τεχνικών έργων για την κάλυψη των επισκευαστικών, λειτουργικών και ενεργειακών αναγκών των κτιρίων όπου στεγάζονται οι σταθμοί. Παράλληλα, η ανάθεση των σχετικών μελετών βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη και συγκεκριμένα στο στάδιο του προσυμβατικού ελέγχου από το Ελεγκτικό Συνέδριο, ενώ για μέρος των σταθμών η διαδικασία αδειοδότησης συναρτάται με ενέργειες των αρμόδιων δημοτικών υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, η παροχή επιπλέον χρόνου καθίσταται επιβεβλημένη για την ολοκλήρωση των ήδη εκκινηθεισών διαδικασιών και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των σταθμών κατά το μεταβατικό διάστημα.

Επισημαίνεται ότι από την παράταση εξαιρείται η συμμόρφωση προς τις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026.

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239), περί των Μονάδων Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) η ημερομηνία «30ή.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31η.12.2027», β) μετά από τις λέξεις «και να αδειοδοτηθούν», προστίθενται οι λέξεις «, με εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, που έχει συστήσει η Δ.ΥΠ.Α., αντιστοιχούν στις οργανικές μονάδες της περ. 7 του άρθρου 6 του π.δ. 11/2022 (Α’ 25) και λειτουργούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, οφείλουν μέχρι την ~~30ή.6.2026~~ 31η.12.2027 να προσαρμοσθούν στις προβλέψεις της παρ. 2 και να αδειοδοτηθούν, με εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026. Κατά το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου, η συστατική πράξη επέχει τη θέση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας του ν. 2345/1995 και οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί λειτουργούν νομίμως, υπαγόμενοι στις αντίστοιχες κατηγορίες της παρ. 2 του άρθρου 1 της υπό στοιχεία Δ22/οικ. 11828/293/4.4.2017 απόφασης.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'
ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 40
Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των

Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (Β.Α.Ε.) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), συμπεριλαμβανομένων των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Ε.Σ.Υ. που μεταφέρθηκαν στις Δ.Υ.Πε. δυνάμει του άρθρου 6 του ν. 5129/2024 (Α' 124), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαλίζονται στο δημόσιο και δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού Β.Α.Ε., με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και που ειδικότερα εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής (άρθρο 2 του ν. 3865/2010). Επιπλέον για αυτούς που έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής και έχουν ήδη υπαχθεί για την κύρια σύνταξη στα βαρέα προβλέπεται η υπαγωγή στα Β.Α.Ε. και για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) ή Τ.Ε.Κ.Α.

Προβλέπεται επίσης, η δυνατότητα συνταξιοδότησης στο 62 έτος με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης και καθορίζεται η καταβολή πρόσθετων εισφορών ΒΑΕ για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση. Επιπροσθέτως, προβλέπεται η δυνατότητα εξαγοράς και αναγνώρισης προηγούμενου χρόνου απασχόλησης, ο οποίος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης, για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων ασφάλισης. Η υπαγωγή στα ΒΑΕ τόσο για την κύρια όσο και για την επικουρική ασφάλιση πραγματοποιείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου με ενιαία διαδικασία.

Με τη διάταξη αυτή επιτυγχάνεται το δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη κατά πέντε έτη νωρίτερα (62ο έτος ηλικίας), σε σχέση με τους λοιπούς ασφαλισμένους, οι οποίοι υπάγονται στην κοινή ασφάλιση.

1. Εργαζόμενοι στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ως άνω ειδικότητες, για τις οποίες εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του e-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους,

εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α' 85).

2. Για τα πρόσωπα της παρ. 1 καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, η οποία ανέρχεται:

α) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και

β) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

Οι εισφορές της παρούσας υπολογίζονται επί των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

3. Η υπαγωγή στις ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 διενεργείται μόνο κατόπιν αίτησης των εργαζομένων, η οποία υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου. Η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση του προηγούμενου εδαφίου είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

4. α) Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης, ήτοι δώδεκα (12) έτη απασχόλησης αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας της παρ. 1 ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης.

β) Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ίδιου χρονικού διαστήματος με αυτόν που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

γ) Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Η αναγνώριση πραγματοποιείται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων ασφαλισμένου και εργοδότη κύριας και επικουρικής ασφάλισης στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια

υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

δ) Η αναγνώριση μπορεί να γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη και μέχρι την εξόφληση ποσό ίσο με ποσοστό ενός τετάρτου (1/4) του ποσού της σύνταξης. Για τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 (Α' 43) και για το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 (Α' 160).

ε) Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 (Α' 120) και το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

5. α) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που προσλαμβάνονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου και εφεξής, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

Για την εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 και του άρθρου 52 του ν. 4826/2021 σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου, τα πρόσωπα της περ. β) της παρούσας παραγράφου υποχρεούνται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα τόσου χρονικού διαστήματος, όσου απαιτείται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων χρόνου ασφάλισης για τη συνταξιοδότηση με τις διατάξεις περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Η αναγνώριση γίνεται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων υπέρ επικουρικής ασφάλισης ασφαλισμένου και εργοδότη, στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, ως προς τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης

του e-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 και ως προς το Τ.Ε.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του.

Άρθρο 41
Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) και οι οποίοι δεν υπάγονται υποχρεωτικά για την απασχόλησή τους αυτή σε φορέα επικουρικής ασφάλισης, θα έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. και εφόσον έχουν γεννηθεί από την 1η.1η.1987 και έπειτα να επιλέξουν ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης (είτε τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε του Τ.Ε.Κ.Α.) με την υποβολή σχετικής αίτησης. Κατ' εξαίρεση και μόνο μέχρι την 31.12.2026 δικαίωμα επιλογής ασφαλιστικού φορέα έχουν και όσοι συμπληρώνουν το τεσσαρακοστό έβδομο έτος της ηλικίας τους κατά το χρονικό διάστημα δημοσίευσης του νόμου και μέχρι το τέλος του έτους. Με τον τρόπο αυτό θεραπεύεται το υφιστάμενο νομοθετικό κενό ως προς την έκταση της ασφαλιστικής κάλυψης των προσώπων αυτών, τα οποία υπάγονται μεν υποχρεωτικά σε φορέα κύριας ασφάλισης και δεν προβλέπεται μέχρι τώρα η υπαγωγή τους σε ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης. Τα πρόσωπα αυτά πλέον εξασφαλίζουν πλήρη κοινωνικοασφαλιστική προστασία και διασφαλίζουν ότι κατά τη συνταξιοδότησή τους θα έχουν μεγαλύτερο εισόδημα αφού θα λάβουν και επικουρική σύνταξη είτε από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε από το Τ.Ε.Κ.Α.

Στην παρ. 3 του άρθρου 37 του ν. 4052/2012 (Α΄ 41), περί των ασφαλιστέων προσώπων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «έως και τις 31.12.1986», προστίθενται οι λέξεις «και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής», γ) προστίθεται τρίτο εδάφιο και η παρ. 3, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από την 1η.1.2021 στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, οι αυτοαπασχολούμενοι υγειονομικοί, τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα υπαγόμενο στην ασφάλιση του πρώην Ο.Γ.Α., ~~καθώς και~~ τα πρόσωπα που βάσει ειδικής ή

γενικής διάταξης νόμου εξαιρούνται της υποχρεωτικής υπαγωγής στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π., καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος. Η προαιρετική υπαγωγή στην ασφάλιση από την έναρξή της διέπεται από τους κανόνες της υποχρεωτικής ασφάλισης. Από την 1η.1.2022 τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ, εφόσον έχουν γεννηθεί έως και τις 31.12.1986 και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής. Ο ηλικιακός περιορισμός του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση, που η αίτηση υπαγωγής υποβάλλεται μετά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού εβδόμου έτους του αιτούντος την προαιρετική υπαγωγή, ο οποίος δύναται να επιλέξει την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α. ή του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31.12.2026.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄
ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Άρθρο 42
Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων – Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται να συμφιλιωθούν δύο θεμιτές επιδιώξεις του ισχύοντος πλαισίου: αφενός η αρχή ότι τα σχήματα ιδιωτικού δικαίου τείνουν προς προαιρετική συμμετοχή, αφετέρου η ανάγκη ουσιαστικής προστασίας των ασφαλισμένων όταν η διατήρηση της υποχρεωτικότητας της υπαγωγής τους στην ασφάλιση εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικού Ταμείου αποδειχθεί, ελεγχθεί και αξιολογηθεί τεκμηριωμένα ως αναγκαία για τα δικαιώματά τους και για τη βιωσιμότητα του Ταμείου. Γι' αυτό η διάταξη εισάγει αυξημένη πλειοψηφία δύο τρίτων, υποχρέωση ειδικής τεκμηρίωσης, αιτιολογημένες εισηγήσεις της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξάμηνη προθεσμία και διατήρηση της εν λόγω υποχρεωτικότητας έως την τελική κρίση.

Έτσι εξασφαλίζονται τεχνική αξιοπιστία, ασφάλεια δικαίου και διοικητική προβλεψιμότητα και αποτρέπονται οριζόντιες αποφάσεις για περιπτώσεις που στην πράξη αναδεικνύονται ως ουσιωδώς άνισες ή ανόμοιες.

Τέλος, η πρόβλεψη της ίδιας διαδικασίας για την επαναφορά του προαιρετικού χαρακτήρα επιτρέπει να μη διατηρηθεί μία παρέκκλιση ή εξαίρεση από τον γενικώς ενδεδειγμένο και ισχύοντα κανόνα του προαιρετικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εν λόγω Ταμείων, εφόσον στην πράξη αναδεικνύεται ότι η αιτηθείσα και εγκριθείσα διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα τους τελικά δεν εγγυάται με τον αναμενόμενο

και ενδεδειγμένο κατά περίπτωση και περίσταση τρόπο τη βέλτιστη προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του Ταμείου.

Στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023 (Α` 211), περί της λειτουργίας των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, προστίθεται παρ. 1Α, ως εξής:

«1Α. Ταμείο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 1 δύναται, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του, που λαμβάνεται με αυξημένη πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) των μελών του, να υποβάλει το αργότερο έως την ημερομηνία της παρ. 1 αίτημα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για να διατηρηθεί ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της υπαγωγής στην ασφάλισή του. Το αίτημα τεκμηριώνεται και συνυποβάλλεται με τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία, εκθέσεις ή μελέτες από τα οποία συνάγονται, ιδίως, η βέλτιστη προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και η διασφάλιση της βιωσιμότητας του ταμείου. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αποφασίζει επί του αιτήματος κατόπιν αιτιολογημένων εισηγήσεων της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου. Η διαδικασία εξέτασης του ως άνω αιτήματος μέχρι και την έκδοση της απόφασης του προηγούμενου εδαφίου δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες συνολικά και κατά το χρονικό αυτό διάστημα, εφόσον υπερβεί την ημερομηνία της παρ. 1, η υπαγωγή στην ασφάλιση του αιτούντος ταμείου διατηρείται υποχρεωτική. Αν το αίτημα του εν λόγω ταμείου γίνει δεκτό, για να καταστεί εκ νέου προαιρετική η υπαγωγή στην ασφάλισή του ακολουθείται η διαδικασία που ορίζεται στα τρία πρώτα εδάφια. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Γενικού Γραμματέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δύναται να ρυθμίζονται ειδικότερα ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα αναγκαία για την εφαρμογή της παρούσας.»

Άρθρο 43
Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εισάγεται ενιαίος συντελεστής παρακράτησης ίσος με το ένα δέκατο (1/10) του ποσού της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτό διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις, για την είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. ανεξαρτήτως αιτίας. Με το ισχύον νομικό πλαίσιο εφαρμόζονται διάφορα ποσοστά παρακράτησης επί των μηνιαίων συντάξεων, τα οποία είναι διαφορετικά ανά εντασσόμενο ασφαλιστικό ταμείο και τα οποία συνδέονται και με την αιτία της αχρεώστητης παροχής, προκαλώντας σοβαρή οικονομική επιβάρυνση των συνταξιούχων και ανισότητες μεταξύ τους. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι οι αχρεωστήτως καταβληθείσες από οποιαδήποτε αιτία παροχές σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. θα παρακρατούνται με απόφαση του Φορέα σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις με την εφαρμογή ενιαίου ποσοστού παρακράτησης ίσο με το ένα δέκατο (1/10) της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτή διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες

κρατήσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. Κάθε μηνιαία δόση δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των πενήντα (50) ευρώ, ενώ σε περίπτωση χορήγησης αναδρομικών ποσών, αυτά θα συμψηφίζονται με τα ποσά που συνιστούν την αχρεωστήτως καταβληθείσα οφειλή και τυχόν υπόλοιπο θα μπορεί να υπαχθεί στην προκείμενη ρύθμιση. Σε περίπτωση δε που για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί η καταβολή της σύνταξης, το υπόλοιπο της αχρεωστήτως καταβληθείσας οφειλής θα εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ν. 4978/2022, Α' 190). Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται η είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών με ενιαίο τρόπο για όλους τους συνταξιούχους, ελαφρύνεται η οικονομική τους επιβάρυνση και διευκολύνεται η ολοσχερής εξόφλησή τους. Τέλος, διευκρινίζεται ότι ο νέος συντελεστής παρακράτησης, εφαρμόζεται για την είσπραξη αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, η απαίτηση των οποίων γεννάται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

1. Παροχές, από οποιαδήποτε αιτία, που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) παρακρατούνται με απόφαση του e-Ε.Φ.Κ.Α. από τα ποσά των συντάξεων που θα καταβληθούν κατά τους επόμενους μήνες, σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. Το ποσοστό της μηνιαίας παρακράτησης ανέρχεται στο ένα δέκατο (1/10) του ποσού της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτό διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις και δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των πενήντα (50) ευρώ. Σε περίπτωση χορήγησης χρηματικής παροχής αναδρομικά, η οφειλή του πρώτου εδαφίου συμψηφίζεται μ' αυτή και το τυχόν υπόλοιπο υπόκειται στην παρακράτηση του δεύτερου εδαφίου. Σε κάθε περίπτωση ο ασφαλισμένος δικαιούται να προβεί οποτεδήποτε σε ολοσχερή εξόφληση της οφειλής του.

2. Εάν διακοπεί η καταβολή κάθε σύνταξης, για οποιονδήποτε λόγο, προ της ολοσχερούς εξόφλησης του αχρεωστήτως καταβληθέντος ποσού, το υπόλοιπο εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ν. 4978/2022, Α' 190).

3. Το παρόν εφαρμόζεται για την είσπραξη αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, που καταλογίζονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Άρθρο 44
Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, κατ' ουσίαν, να διασφαλισθεί ότι η Επενδυτική Επιτροπή της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε θα λειτουργήσει νομίμως, άμεσα και χωρίς διακοπή, έως ότου η αρμόδια οργανική μονάδα αξιοποίησης ακινήτων στελεχωθεί πράγματι και η στελέχωση αυτή διαπιστωθεί θεσμικά. Η προτεινόμενη παρέμβαση δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα, τις αρμοδιότητες ή το απαιτούμενο

επίπεδο τεχνογνωσίας της Επιτροπής. Αντιθέτως, διατηρεί τον επενδυτικό και γνωμοδοτικό ρόλο της και εξασφαλίζει ότι ο ρόλος αυτός θα μπορεί να ασκείται αποτελεσματικά στο μεταβατικό στάδιο. Ως εκ τούτου, η ρύθμιση υπηρετεί τη συνέχεια της επενδυτικής πολιτικής της Εταιρείας, την απρόσκοπτη κατάρτιση και παρακολούθηση του επιχειρησιακού προγράμματος και την έγκαιρη επεξεργασία συμβάσεων αξιοποίησης σημαντικής αξίας.

Με τη θέσπιση της διάταξης επιτυγχάνεται αποφυγή οργανωτικού κενού μεταξύ μεταβατικού και μόνιμου καθεστώτος, αντικατάσταση του άκαμπτου χρονικού ορίου από λειτουργικό και ελέγξιμο κριτήριο, κατοχύρωση σαφούς διαδικασίας διαπίστωσης της στελέχωσης από τα πλέον αρμόδια εταιρικά όργανα και διατήρηση της επιχειρησιακής ικανότητας της Εταιρείας να προωθεί άμεσα την αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του e-Ε.Φ.Κ.Α. σύμφωνα με τον εταιρικό σκοπό της.

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 17 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.», επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τις λέξεις «των ακινήτων,», προστίθενται οι λέξεις «η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου,», β) η ημερομηνία «31ης.12.2024» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31ης.12.2027» και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής:

«2Α. Μέχρι τη στελέχωση της οργανικής μονάδας της Εταιρείας που είναι αρμόδια για την αξιοποίηση των ακινήτων, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, και πάντως όχι πέραν της ~~31ης12.2024~~ 31.12.2027, η Επενδυτική Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελείται από:

α) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ως Πρόεδρο,

β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.»

Άρθρο 45
Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η αντιμετώπιση των άμεσων και επιτακτικών αναγκών καθαριότητας των περιφερειακών υπηρεσιών του e-Ε.Φ.Κ.Α. Αττικής και Θεσσαλίας, οι οποίες συνδέονται με επιτακτικό δημόσιο συμφέρον, και ιδίως με τη δημόσια υγεία, για το διάστημα από τη λήξη των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συναφθεί από τις υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α. και

μέχρι την ολοκλήρωση των σχετικών διαγωνιστικών διαδικασιών, οι οποίες έχουν καθυστερήσει λόγω εκκρεμοδικίας και προδικαστικών προσφυγών.

Στην παρ. 1 του άρθρου 114 του ν. 5290/2026 (Α' 47), περί παράτασης συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης», η ημερομηνία «30ής.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «30ής.6.2027» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας, ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147) που υπάγονται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), σύμφωνα με την υπ' αρ. 59679/12.3.2020 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Β' 831), παρατείνονται αυτοδίκαια, από τη λήξη τους, μέχρι την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και πάντως όχι πέραν της 30ής.6.~~2026~~2027, οπότε και λύονται αυτοδίκαια.»

Άρθρο 46

Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021

Αιτιολογική έκθεση: Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021, ώστε να διασφαλίζεται η αδιάλειπτη λειτουργία και η διοικητική συνέχεια του Τ.Ε.Κ.Α. σε περίπτωση που η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου μειώνεται λόγω λήξης θητείας, παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης μελών του. Με τη ρύθμιση επιτρέπεται η νόμιμη λήψη αποφάσεων με απαρτία τριών (3) μελών και προβλέπονται αυξημένες εγγυήσεις (ομοφωνία) για κρίσιμα ζητήματα επενδύσεων και διαχείρισης περιουσίας, θωρακίζοντας τη χρηστή διοίκηση του φορέα. Δεδομένου του κρίσιμου ρόλου του ταμείου στη διαχείριση των εισφορών της νέας γενιάς και της εφαρμογής του κεφαλαιοποιητικού συστήματος επικουρικής ασφάλισης, κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη η πρόβλεψη μηχανισμού διασφάλισης της αδιάλειπτης λειτουργίας του ανώτατου οργάνου διοίκησής του. Ορίζεται ρητά ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του και λειτουργεί νόμιμα με τα εναπομείναντα μέλη, από την πρώτη στιγμή που θα μειωθεί ο αριθμός τους και μέχρι την ανάληψη καθηκόντων από το πλήρες νέο Διοικητικό Συμβούλιο. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται καθυστερήσεις που θα έθεταν σε κίνδυνο την εύρυθμη λειτουργία του ταμείου. Για τη διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας αλλά και την αποφυγή παρακώλυσης των εργασιών, ορίζεται ως ελάχιστος απαιτούμενος αριθμός για την απαρτία και τη νόμιμη λήψη αποφάσεων η παρουσία τριών (3) εκ των μελών. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου (ή του

αναπληρωτή του), γεγονός που εξασφαλίζει τρόπο αποκλεισμού αδιεξόδων. Κατ' εξαίρεση του γενικού κανόνα πλειοψηφίας, τίθεται αυστηρότερη προϋπόθεση για αποφάσεις που αφορούν στη διάθεση περιουσίας του Ταμείου, τη σύναψη δανείων και την επένδυση ή αξιοποίηση αποθεματικών. Για τα θέματα αυτά απαιτείται ομοφωνία των παρόντων μελών. Η δικλίδα ασφαλείας αυτή εγγυάται ότι οι κρίσιμες για τη βιωσιμότητα του φορέα αποφάσεις θα τυγχάνουν ευρείας αποδοχής από τα διοικητικά μέλη που συμμετέχουν στη λήψη τους. Αντιμετωπίζεται ρητά η περίπτωση ταυτόχρονης αποχώρησης του Προέδρου και του Αναπληρωτή του από οποιαδήποτε αιτία. Προβλέπεται η σύγκληση και προεδρία του Δ.Σ. από το μεγαλύτερο ηλικιακά εναπομείναν μέλος. Η διαδικαστική αυτή πρόβλεψη εξασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο θα μπορεί να συνεδριάσει και να αποφασίσει νόμιμα ακόμα και εν τη απουσία της τακτικής ηγεσίας του, προωθώντας την αρχή της διοικητικής συνέχειας.

Στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021 (Α΄ 160), περί της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης», προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Εάν λήξει η θητεία μελών του Δ.Σ. ή η προβλεπόμενη στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 11 αυτοδίκαιη παράταση αυτής ή κάποια από τα μέλη του εκλείψουν ή αποχωρήσουν για οποιονδήποτε λόγο, το Δ.Σ. εξακολουθεί να λειτουργεί και να ασκεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του, με τα εκάστοτε εναπομείναντα μέλη, από την πρώτη μείωση του αριθμού των μελών του μέχρι τον διορισμό του συνόλου των νέων μελών και την ανάληψη των καθηκόντων τους. Για τη νόμιμη λειτουργία και λήψη αποφάσεων απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον τριών (3) μελών. Κατά την εφαρμογή της παρούσας, οι αποφάσεις λαμβάνονται με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Σε κάθε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του νόμιμου αναπληρωτή του. Κατ΄ εξαίρεση, για αποφάσεις που αφορούν στην επένδυση ή την αξιοποίηση των αποθεματικών του Ταμείου, στη σύναψη δανείων και στη διάθεση περιουσίας, απαιτείται ομοφωνία των παρόντων μελών.

Σε περίπτωση παραίτησης, έκπτωσης, θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο αποχώρησης του Προέδρου και του νόμιμου αναπληρωτή του, το Διοικητικό Συμβούλιο συγκαλείται νόμιμα σε συνεδρίαση από το μεγαλύτερο σε ηλικία των εναπομεινάντων μελών, το οποίο και προεδρεύει της συνεδρίασης.».

ΜΕΡΟΣ Γ'
ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 47
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων – Προσθήκη Κεφαλαίου ΣΤ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι, όταν για την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η

συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά την απόκτηση του τίτλου σπουδών, συνυπολογίζεται σε αυτόν ο χρόνος μαθητείας, προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο ή πρακτικής άσκησης που έχει πραγματοποιηθεί κατά τη διάρκεια της φοίτησης σε δομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων.

Η ρύθμιση καταλαμβάνει αποφοίτους Επαγγελματικών Σχολών Κατάρτισης, Προτύπων Επαγγελματικών Λυκείων, Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους, Τάξης Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ., εφόσον ο χρόνος αυτός είναι συναφής με το αντικείμενο της αιτούμενης άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον τυχόν υπολειπόμενο χρόνο.

Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται ο εργασιακός και εκπαιδευτικός χρόνος που έχει ήδη διανυθεί στο πλαίσιο οργανωμένων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αποφεύγεται η επανάληψη πρακτικής άσκησης ή μαθητειας ή προϋπηρεσίας με το ίδιο αντικείμενο και διευκολύνεται η ταχύτερη πρόσβαση των αποφοίτων σε επαγγελματικές άδειες, πιστοποιήσεις και ανώτερες επαγγελματικές κατηγορίες.

Για λόγους ασφάλειας δικαίου, ορίζεται ότι ως συναφής νοείται η μαθητεία, το πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο ή η πρακτική άσκηση που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιωδώς στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή επαγγελματικής κατηγορίας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης ,κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Εποπτείας Φορέων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης.

Τέλος, η ρύθμιση εφαρμόζεται στους αποφοίτους των ανωτέρω δομών από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνει εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη, ώστε να διασφαλίζεται ίση μεταχείριση χωρίς ανατροπή οριστικώς διαμορφωμένων διοικητικών καταστάσεων.

Στον ν. 4763/2020 (Α΄ 254), μετά από το Κεφάλαιο ΣΤ2, προστίθεται Κεφάλαιο ΣΤ3 με τίτλο «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ» και άρθρο 40ΙΓ ως εξής:

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ3
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Άρθρο 40ΙΓ
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, ή

για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Σχολών Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.), των Προτύπων Επαγγελματικών Λυκείων (Π.ΕΠΑ.Λ.), των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.), των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας των ΕΠ.Α.Λ. στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο ή της πρακτικής άσκησης κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας, της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο, εφόσον υφίσταται.

2. Ομοίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας και σε αυτήν συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο ή η πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια της φοίτησης σε Ε.Σ.Κ., Π.ΕΠΑ.Λ., Σ.Α.Ε.Κ., Ακαδημίες Επαγγελματικής Κατάρτισης και Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας ΕΠ.Α.Λ.

3. Για την εφαρμογή των παρ. 1 και 2, ως συναφής νοείται η μαθητεία ή η πρακτική άσκηση που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιωδώς στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται και στους αποφοίτους των Ε.Σ.Κ., των Π.ΕΠΑ.Λ., των Σ.Α.Ε.Κ., των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας ΕΠ.Α.Λ. από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνουν εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες που αφορούν την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη.».

ΜΕΡΟΣ Δ'
ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 48
Έναρξη ισχύος

Αιτιολογική έκθεση: Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις του.